

МВС України  
Харківський національний університет  
внутрішніх справ

**Актуальні проблеми  
забезпечення практичної спрямованості  
підготовки кадрів  
для органів внутрішніх справ України**

*Матеріали науково-практичної конференції*

*(м. Харків, 5 травня 2012 р.)*

Харків 2012

ББК 67.9(4УКР)301.163я431  
А 43

*Друкується відповідно до розпоряджень  
Харківського національного університету внутрішніх справ  
від 15.02.2012 № 28 та від 14.04.2012 № 74*

**Актуальні** проблеми забезпечення практичної  
А 43 спрямованості підготовки кадрів для органів внутрішніх  
справ України : матеріали наук.-практ. конф. (м. Харків,  
5 трав. 2012 р.) / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ. –  
Х. : ХНУВС, 2012. – 188 с.

Збірка містить тези доповідей учасників науково-практичної конференції за напрямками: шляхи вдосконалення системи освіти МВС України в умовах реформування та наближення до світових стандартів забезпечення прав і свобод людини; практична складова навчання: нормативно-правове та методичне забезпечення, її реалізація; вдосконалення форм та змісту практичної підготовки фахівців вищими навчальними закладами МВС України для підрозділів органів внутрішніх справ; вищі навчальні заклади та територіальні підрозділи МВС України: взаємодія та взаємна відповідальність при підготовці кадрів.

**ББК 67.9(4УКР)301.163я431**

*Матеріали викладені в авторській редакції з незначними  
коректорськими правками. Відповідальність за точність поданих фактів,  
цитат, цифр і прізвищ несуть автори.*

© Харківський національний університет внутрішніх справ, 2012

## ЗМІСТ

### СЕКЦІЯ 1

#### ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОСВІТИ МВС УКРАЇНИ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ТА НАБЛИЖЕННЯ ДО СВІТОВИХ СТАНДАРТІВ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ І СВОБОД ЛЮДИНИ

**Безпалова О. І.**

ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ДЛЯ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ  
УКРАЇНИ У ЗВ'ЯЗКУ З ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИМ КУРСОМ ДЕРЖАВИ..... 7

**Волошенюк О. В.**

ПІДГОТОВКА ПОЛІЦЕЙСЬКИХ КАДРІВ У МУЛЬТИКУЛЬТУРНОМУ  
СУСПІЛЬСТВІ (ДОСВІД США) ..... 10

**Голуб М. В.**

ПІДЗВІТНІСТЬ ТА ПРОЗОРІСТЬ В РОБОТІ ОРГАНІВ ПОЛІЦІЇ ЗА КОРДОНОМ..... 14

**Горбачова О. В.**

ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА ПОЛІЦЕЙСЬКИХ З ПРОБЛЕМ КСЕНОФОБІЇ:  
ДОСВІД ПРАВООХОРОННИХ СИСТЕМ СВІТУ ..... 18

**Дивак М. М.**

ОЦІНЮВАННЯ ЯКОСТІ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ  
ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ..... 22

**Єнна О. А.**

ШЛЯХИ ФОРМУВАННЯ ГУМАНІСТИЧНИХ ПРИНЦИПІВ У МАЙБУТНІХ  
ПРАВООХОРОНЦІВ МІЛІЦІЇ ГРОМАДСЬКОЇ БЕЗПЕКИ ..... 27

**Загуменна Ю. О.**

ТРАНСФОРМАЦІЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ЯК НЕВІД'ЄМНОЇ СКЛАДОВОЇ  
ПРОЦЕСУ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МВС УКРАЇНИ..... 31

**Кіореску О. В.**

ВИКОРИСТАННЯ ЗАКОРДОННОГО ДОСВІДУ ЩОДО ОРГАНІЗАЦІЇ  
ПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ ..... 35

**Кириченко В. Є.**

РЕФОРМА ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ – ДОСВІД ВІДНОВЛЕННЯ ДОВІРИ ..... 38

**Левченко К. Б.**

ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА УКРАЇНИ ЩОДО ФОРМУВАННЯ  
ТА ЗАПРОВАДЖЕННЯ ЮВЕНАЛЬНОЇ ЮСТИЦІЇ ..... 41

**Проневич О. С.**

СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ У ПІДГОТОВЦІ КАДРІВ ДЛЯ ОРГАНІВ ОХОРОНИ  
ПРАВОПОРЯДКУ: АНАЛІЗ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ ..... 47

**Рущенко І. П.**

СОЦІОЛОГИ В СИСТЕМІ МВС УКРАЇНИ: ПОТРЕБА, МІСЦЕ, ПІДГОТОВКА ..... 51

Актуальні проблеми забезпечення практичної спрямованості  
підготовки кадрів для органів внутрішніх справ України. Харків, 2012

**Шелкошвєєв І. В.**

ІНОЗЕМНИЙ ДОСВІД РЕКРУТИНГУ ТА ПЕРВИННОЇ ПІДГОТОВКИ  
ПЕРСОНАЛУ ПОЛІЦІЇ ..... 55

**Юхно О. О.**

ОКРЕМІ АСПЕКТИ ПІДГОТОВКИ СЛІДЧИХ У ПРОЦЕСІ РЕФОРМУВАННЯ  
ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ ТА УДОСКОНАЛЕННЯ  
КРИМІНАЛЬНОГО СУДОЧИНСТВА ..... 57

## СЕКЦІЯ 2

### ПРАКТИЧНА СКЛАДОВА НАВЧАННЯ: НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ТА МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ, ЇЇ РЕАЛІЗАЦІЯ

**Гіренко С. П.**

ПРАКТИЧНІ НАПРЯМКИ ФОРМУВАННЯ КОНФЛІКТОЛОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ  
ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ ..... 65

**Добкін М. М.**

ПРИНЦИПИ ГЛАСНОСТІ, ПРОЗОРОСТІ ТА ВІДКРИТОСТІ В ДІЯЛЬНОСТІ  
ПЕРСОНАЛУ МІСЦЕВИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ ..... 71

**Манжай О. В., Тулупов В. В.**

ПРО НЕОБХІДНІСТЬ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ДЛЯ ПІДРОЗДІЛІВ БОРОТЬБИ З  
КІБЕРЗЛОЧИННІСТЮ МВС УКРАЇНИ НА БАЗІ НАПРЯМУ «СИСТЕМИ  
ТЕХНІЧНОГО ЗАХИСТУ ІНФОРМАЦІЇ» ..... 74

**Попова С. М.**

ПІДГОТОВКА ФАХІВЦІВ ДЛЯ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ПОДАТКОВОЇ СЛУЖБИ .... 78

**Сердюк О. О.**

ПОСИЛЕННЯ ПРАКТИЧНОЇ СПРЯМОВАНOSTІ ПІДГОТОВКИ  
СОЦІОЛОГІВ ТА ЇХ МІСЦЕ У СИСТЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ  
ПРОФІЛАКТИКИ ПРАВОПОРУШЕНЬ ЯК ПРІОРИТЕТНОГО НАПРЯМКУ  
ДІЯЛЬНОСТІ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ ..... 82

**Стародубцев А. А.**

ЩОДО РОЗУМІННЯ ЕТАПІВ СЛУЖБОВОЇ КАР'ЄРИ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ  
СПРАВ ..... 86

**Шабалін О. Ю.**

СПОСІБ МОНІТОРИНГУ УСПІШНОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ  
КОМАНДИРА ПІДРОЗДІЛУ ВНУТРІШНІХ ВІЙСЬК ..... 90

## СЕКЦІЯ 3

### ВДОСКОНАЛЕННЯ ФОРМ ТА ЗМІСТУ ПРАКТИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ВИЩИМИ НАВЧАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ МВС УКРАЇНИ ДЛЯ ПІДРОЗДІЛІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ

**Бобро Н. В., Бєлих О. Є.**

ПЕРЕВАГИ ТА ПРОБЛЕМИ АКТИВНИХ МЕТОДІВ НАВЧАННЯ В ХАРКІВСЬКОМУ  
НАЦІОНАЛЬНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ ВНУТРІШНІХ СПРАВ ..... 93

<b>Землянська О. В.</b> ПСИХОЛОГІЧНІ СКЛАДОВІ ІМІДЖУ СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ.....	96
<b>Євдокімова О. О.</b> ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАКТИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ МВС УКРАЇНИ .....	99
<b>Казанчук І. Д.</b> ДО ПРОБЛЕМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОВС УКРАЇНИ У НАПРЯМКУ ЕФЕКТИВНОЇ ОХОРОНИ НАВКОЛИШНЬОГО ПРИРОДНОГО СЕРЕДОВИЩА В КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ АДМІНІСТРАТИВНОЇ РЕФОРМИ .....	103
<b>Карчевський К. А.</b> МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИКЛАДАННЯ ГОСПОДАРСЬКОГО ПРАВА ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ.....	107
<b>Колєсник Т. В.</b> ЩОДО ОРГАНІЗАЦІЇ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ У ВНЗ.....	111
<b>Клименко І. В.</b> КЛАСИФІКАЦІЯ ФАКТОРІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ.....	115
<b>Клочко А. М.</b> ПІДГОТОВКА КАДРІВ ДЛЯ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ: ЗАВДАННЯ, ФУНКЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ .....	118
<b>Кононенко Т. П.</b> ФІЗИЧНА КУЛЬТУРА ЯК СКЛADOVA ФОРМУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ПОВЕДІНКИ СТУДЕНТІВ ВНЗ.....	121
<b>Кузніченко С. О.</b> ТЕСТУВАННЯ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ЗАСІБ ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ ТА ВМІНЬ КУРСАНТІВ (СТУДЕНТІВ) ОДЕСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ВНУТРІШНІХ СПРАВ .....	125
<b>Присяжнюк А. Й.</b> АДМІНІСТРАТИВНЕ ОСКАРЖЕННЯ РІШЕНЬ СУБ'ЄКТІВ ДЕРЖАВНОГО КОНТРОЛЮ У СФЕРІ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ .....	130
<b>Пчолкін В. Д.</b> ІНТЕРАКТИВНІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ФОРМИ ПІДГОТОВКИ СПЕЦІАЛІСТІВ ДЛЯ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ УКРАЇНИ.....	134
<b>Ткаченко А. Ю.</b> ПРОБЛЕМА ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ В СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ.....	139
<b>Черкашин А. І., Маренко Д. Г.</b> СУЧАСНИЙ СТАН ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНО ОРІЄНТОВАНОГО ВИХОВАННЯ МАЙБУТНІХ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ У ПРАЦЯХ ВІТЧИЗНЯНИХ ВЧЕНИХ .....	143

## СЕКЦІЯ 4

### ВИЩІ НАВЧАЛЬНІ ЗАКЛАДИ ТА ТЕРИТОРІАЛЬНІ ПІДРОЗДІЛИ МВС УКРАЇНИ: ВЗАЄМОДІЯ ТА ВЗАЄМНА ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРИ ПІДГОТОВЦІ КАДРІВ

<b>Вайда Т. С.</b> МЕТОДИКА ПРОВЕДЕННЯ ПРОФІЛАКТИЧНИХ ЗУСТРІЧЕЙ СПІВРОБІТНИКАМИ МЛЩІ ЯК ТЕХНОЛОГІЯ ЗАПОБІГАННЯ НАСИЛЬСТВУ СЕРЕД НЕПОВНОЛІТНІХ .....	147
<b>Задорожний А. А.</b> ПРАВОВІ ОСНОВИ ПРОТИДІЇ ЗЛОЧИНАМ У СФЕРІ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ .....	151
<b>Коваль В. Ф., Теремецький В. І.</b> ДО ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ДЛЯ ПОДАТКОВОЇ МЛЩІ УКРАЇНИ .....	155
<b>Колісник Т. П., Сезонова І. К.</b> ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДИЧНОЇ СИСТЕМИ НАВЧАННЯ ІНФОРМАТИКИ КУРСАНТІВ ВНЗ МВС УКРАЇНИ .....	158
<b>Литвиненко Д. М.</b> ОСОБЛИВОСТІ СПІЛКУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ППСМ З РІЗНИМИ РІВНЯМИ ЗАДОВОЛЕНOSTІ ПРОФЕСІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ .....	161
<b>Лумеровський С. В.</b> ДЕЯКІ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАКТИЧНОЇ СПРЯМОВАНOSTІ НАВЧАННЯ КУРСАНТІВ У ВНЗ МВС УКРАЇНИ .....	164
<b>Ніколайчук А. І.</b> ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ПІДГОТОВКИ КАДРІВ У ВНЗ МВС УКРАЇНИ ТА СФЕРИ ПРОТИДІЇ НАСИЛЬСТВУ В СІМ'Ї .....	167
<b>Пашутін В. В., Уздемир М. М.</b> ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЄДНОСТІ ОСВІТНЬОЇ, НАУКОВОЇ ТА ПРАКТИЧНОЇ СКЛАДОВОЇ У ПІДГОТОВЦІ КУРСАНТІВ ФАКУЛЬТЕТУ БЕЗПЕКИ ДОРОЖНЬОГО РУХУ .....	171
<b>Пономарьов С. П.</b> ПІДГОТОВКА КАДРІВ ОРГАНІВ СЛУЖБИ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ ДЛЯ ВЗАЄМОДІЇ З ІНШИМИ ПРАВООХОРОННИМИ ОРГАНАМИ .....	175
<b>Червоний П. Д.</b> ПЕДАГОГІЧНА ВЗАЄМОДІЯ КУРСОВИХ ОФІЦЕРІВ У ВИХОВНІЙ РОБОТІ З КУРСАНТАМИ ВНЗ МВС УКРАЇНИ .....	180
<b>Шейко Р. В.</b> ОЦІНКА СТАНУ ВИКЛАДАННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ МВС УКРАЇНИ .....	184

**СЕКЦІЯ 1**  
**ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ОСВІТИ МВС**  
**УКРАЇНИ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ ТА**  
**НАБЛИЖЕННЯ ДО СВІТОВИХ СТАНДАРТІВ**  
**ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАВ І СВОБОД ЛЮДИНИ**

УДК [351.74:378](477)

**Ольга Ігорівна Безпалова**

*кандидат юридичних наук, доцент, начальник науково-дослідної  
лабораторії з проблем профілактики правопорушень та взаємодії  
з населенням навчально-наукового інституту підготовки фахівців  
кримінальної міліції Харківського національного університету  
внутрішніх справ*

**ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ДЛЯ ОРГАНІВ**  
**ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ У ЗВ'ЯЗКУ З**  
**ЄВРОІНТЕГРАЦІЙНИМ КУРСОМ ДЕРЖАВИ**

Стратегічним курсом України є інтеграція нашої держави до Європейського Союзу. З метою набуття статусу повноправного члена Європейського Союзу Україна повинна вжити низку заходів, спрямованих на кардинальне реформування не тільки своєї економічної та фінансової системи, але й реформування органів публічної адміністрації, у першу чергу правоохоронних органів. Одним із ключових напрямків реформування правоохоронних органів України є вдосконалення системи відомчої освіти та приведення її у відповідність до світових стандартів забезпечення прав і свобод людини.

Відповідно до п. 3.3 Плану дій Європейського Союзу в галузі юстиції та внутрішніх справ [1] приведення підготовки працівників правоохоронних органів України (зокрема органів внутрішніх справ) у відповідність до рівня стандартів Європейського Союзу є пріоритетним напрямком співробітництва Європейського Союзу та України у сфері юстиції та внутрішніх справ. Перспективним планом дій МВС України у сфері європейської інтеграції та співробітництва з Європейським Союзом, затвердженим розпорядженням МВС України від 30 грудня 2002 р. № 618 [2], до числа основних заходів у сфері

підготовки кадрів для органів внутрішніх справ у зв'язку з європейською інтеграцією України віднесено такі: вдосконалення кадрової політики МВС України; боротьба за «чистоту» кадрів; запровадження механізму професійної підготовки працівників органів внутрішніх справ з акцентом на дотримання прав людини.

З метою забезпечення якісної підготовки працівників органів внутрішніх справ визначено такі пріоритетні галузі співробітництва з країнами ЄС у сфері підготовки працівників органів внутрішніх справ:

□ участь у навчальних програмах Ради Європи та Європейського Союзу; вдосконалення методик викладання з метою надання необхідних знань у сфері захисту прав людини, додержання принципу верховенства права, покращення знань з організації та адміністрації правосуддя, міжнародного права;

– інтегрування концепції дотримання прав людини у практичну професійну підготовку працівників міліції громадського порядку та слідчих. Розробка методичних вказівок щодо правил проведення допиту підозрюваних з метою недопущення тортур та інших порушень прав людини;

– організація семінарів і навчальних візитів до відповідних установ держав-членів ЄС для навчання викладацького персоналу вищих навчальних закладів МВС України;

– інформування працівників органів внутрішніх справ про їх соціальні, трудові, громадянські права, розробка механізму, що дозволяє забезпечити додержання прав працівників органів внутрішніх справ;

– вивчення досвіду держав-членів Європейського Союзу щодо співробітництва між правоохоронними органами та громадськістю у боротьбі проти корупції, у тому числі в органах внутрішніх справ;

– вдосконалення процедури добору персоналу з метою недопущення на роботу в органи внутрішніх справ осіб, схильних до жорстокого поводження з людьми [2].

Особливу увагу необхідно звернути на те, що співробітництво МВС України та Європейського Союзу у сфері юстиції та внутрішніх справ у напрямку підвищення якості підготовки працівників органів внутрішніх справ передбачає вжиття системних заходів, спрямованих на боротьбу з корупцією. Слід акцентувати увагу, що одним із найбільш негативних



наслідків корупції в Україні є те, що нею вражені органи, покликані протидіяти їй. Зокрема, це стосується органів внутрішніх справ, у яких корупція паралізує не тільки весь процес протидії корупції в інших органах державної влади, але й взагалі зводить нанівець законність і правопорядок у країні. Отже, слід звернути увагу на необхідність розробки та впровадження ефективного механізму протидії корупції в тих сферах, які в сучасних умовах найбільше потребують вжиття першочергових заходів із протидії корупції (зокрема правоохоронній). Особливої уваги потребують органи внутрішніх справ, ефективна протидія корупції в яких забезпечить дотримання законності не тільки в органах внутрішніх справ, але й у цілому в державі. Ефект від суттєвого зменшення корупції в органах внутрішніх справ неможливо переоцінити, оскільки саме від цього правоохоронного органу залежить якість виконання законів, притягнення до відповідальності правопорушників, рівень боротьби зі злочинами та правопорушеннями, забезпечення законності і правопорядку, охорони та захисту прав, свобод і законних інтересів громадян.

Зважаючи на прагнення України набути статусу повноправного члена Європейського Союзу, особливої значущості та актуальності набуває приведення діяльності органів державної влади та місцевого самоврядування у відповідність до європейських стандартів. У зв'язку з цим вироблення та реалізації дієвої антикорупційної політики є одним із пріоритетних напрямків діяльності органів державної влади, на реалізацію якого мають бути спрямовані зусилля як держави, так і суспільства. Протидія корупції повинна здійснюватися за різними напрямками, зокрема через: підвищення рівня соціального захисту працівників правоохоронних органів; удосконалення виховної роботи з персоналом ОВС України; рішучу боротьбу з тими, хто скомпрометував себе як представника органів виконавчої влади держави [3, с. 190].

Таким чином, реформування органів внутрішніх справ України у напрямку поетапного перетворення системи МВС України у багатопрофільне відомство європейського зразка, кардинальна зміна кадрової політики відповідно до цілей і вимог побудови демократичної, соціальної, правової держави, прагнення до формування позитивного іміджу працівників органів внутрішніх справ вимагають перегляду форм, методів, прийомів і

засобів виховання персоналу органів внутрішніх справ. Виконання цього завдання неможливе без створення якісної нормативно-правової, організаційної бази для підготовки спеціалістів, фахівців високого класу у сфері захисту, охорони та забезпечення прав, свобод і законних інтересів людини і громадянина. У зв'язку з цим вважаємо, що актуальним на сьогоднішній день питанням є розробка та реалізація Програми зміцнення кадрового потенціалу МВС на 2012–2017 роки.

### **Список використаних джерел**

1. План дій Європейського Союзу в галузі юстиції та внутрішніх справ : від 12.12.2001 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994\\_494](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_494).

2. Перспективний план дій МВС України у сфері європейської інтеграції та співробітництва з ЄС : затв. розпорядженням МВС України від 30.12.2002 № 618.

3. Курко М. Н. Діяльність Міністерства внутрішніх справ України щодо європейської інтеграції: організаційно-правові засади : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Курко Микола Нестерович. – Х., 2004. – 229 с.

#

УДК 340.5

**Олександр Володимирович Волошенюк**

*кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри  
фундаментальних юридичних дисциплін навчально-наукового  
інституту права та масових комунікацій Харківського  
національного університету внутрішніх справ*

## **ПІДГОТОВКА ПОЛІЦЕЙСЬКИХ КАДРІВ У МУЛЬТИКУЛЬТУРНОМУ СУСПІЛЬСТВІ (ДОСВІД США)**

*Розглянуто основні аспекти політики мультикультуралізму в сучасному світі. Проаналізовано американський досвід підготовки поліцейських кадрів для роботи з представниками національних, релігійних та інших меншин.*

Багатоманітність і співіснування культур є визначальною рисою сучасності. Спричинена процесами глобалізації масова міграція населення призвела до виникнення у багатьох державах світу етнокультурної різноманітності, що у свою чергу зумовлює

виникнення численних конфліктів. Одним із шляхів подолання напруги в полікультурних країнах та варіантів активізації процесу демократизації чимало філософів, політологів, правознавців вважають політику мультикультуралізму [1, с. 96].

Мультикультуралізм зазвичай розуміється у двох основних аспектах:

1. Як морально-психологічна вимога терпимого, толерантного ставлення до представників різних рас, національностей, релігій; політкоректність (заборона висловлювань, які принижують гідність, можуть заподіяти психологічну травму представникам різних соціальних груп). У Декларації принципів толерантності, затвердженій на Генеральній конференції ЮНЕСКО 16 листопада 1995 р., толерантність (терпимість) означає повагу, сприйняття та розуміння широкого розмаїття культур нашого світу, форм самовираження та самовиявлення людської особистості. Терпимість – це не поступка або потурання. Терпимість – це насамперед активне ставлення, що формується на основі визнання універсальних прав і основних свобод людини. Формуванню толерантності сприяють знання, відкритість, спілкування, свобода думки, совісті та переконань [2].

2. Як політика держави, спрямована на мирне співіснування різних груп населення, які бажають зберегти свою ідентичність.

Важлива роль у реалізації політики держави у сфері забезпечення прав і свобод людини належить поліції. Поліція повинна являти собою не лише «силову» структуру, а й функціонувати як соціальний інститут, що існує для громадян, розвиває систему послуг населенню і сприяє зняттю соціальної напруги. Міжнародні стандарти підготовки поліцейських кадрів у галузі забезпечення прав людини вже знайшли своє відображення в багатьох міжнародних документах, таких як Кодекс поведінки посадових осіб з підтримання правопорядку, Основні принципи застосування сили й вогнепальної зброї посадовими особами з підтримання правопорядку, Декларація про поліцію, Європейський кодекс поліцейської етики тощо. На думку К. К'яромонте, загальні юридичні принципи роботи поліції в країнах – членах Ради Європи повинні стати невід'ємною частиною основних програм підготовки поліцейських кадрів [3, с. 9].

Заслуговує на увагу досвід підготовки працівників поліції не

лише у європейських державах, але й у інших розвинених країнах, які мають позитивні напрацювання, зокрема – у Сполучених Штатах Америки.

Поліцейська підготовка в галузі роботи з меншинами в більшості навчальних закладів поліцейської системи сконцентрована під загальною тематикою «розмаїття культур» («cultural diversity») і визнавалася важливою у США ще від середини XIX ст. У середині минулого століття, в 1942 р., Джозеф Лохман розробив і впровадив курс «Поліція й групи меншин» у навчальний план поліцейської академії Чиказького департаменту. У курсі розглядалися такі теми, як людські відносини, раси й роль поліції у подоланні національної ворожнечі й напруженості. З 1965 р. Департамент (міністерство) юстиції США ініціював проведення навчальної підготовки по «розмаїттю культур» для місцевих поліцейських департаментів, хоча перші спроби не можна повною мірою назвати успішними.

З 1990-х р. курси по «розмаїттю культур» стали постійною частиною початкової підготовки поліцейських. Елементи роботи з національними меншинами були включені в такі курси, як «Використання сили відносно громадян» і «Відносини із громадськістю й громадянами». Викладачі поліцейських академій використовували різноманітну термінологію, працюючи над курсами підготовки рекрутів для роботи з національними та іншими меншинами: «відносини з громадянами», «розмаїття культур», «розуміння культур», «терпимість» тощо. Практично в усіх поліцейських академіях з'явилися викладачі, що спеціалізуються на недискримінаційній правоохороні, громадських зв'язках та етиці правоохоронної діяльності.

Суть поліцейської підготовки у сфері культурного розмаїття визначається як у вузькому, так і в широкому значенні. Вузьке розуміння походить від закону «Про рівну можливість працевлаштування» від 1972 р., який забороняє дискримінацію за расовими, релігійними, національними ознакам під час прийняття на роботу, тестувань, просування по службі тощо. У більш широкому сенсі «культурне розмаїття» охоплює підготовку працівників поліції для роботи з групами різної етнічної, релігійної приналежності, нетрадиційної сексуальної орієнтації, віку, з громадянами, які характеризуються несхожими життєвими

цінностями, освітою, мовою, сімейним станом, життєвим укладом, економічним статусом і т. ін. [4, с. 16–17].

Підбиваючи підсумки, слід підкреслити, що сьогодення висуває нові вимоги до підготовки кадрів для поліції. На ефективність діяльності органів внутрішніх справ за сучасних умов суттєво впливає розуміння особливостей різних культур, толерантне ставлення до їх представників. Розвиток крос-культурної компетенції є одним із найважливіших напрямків підвищення професіоналізму працівників ОВС України в умовах існування мультикультурного суспільства. Розглянутий досвід підготовки працівників поліції США є корисним і може бути успішно використаний у навчальних закладах системи МВС України.

### **Список використаних джерел**

1. Дрожжина С. Мультикультуралізм: теоретичні і практичні аспекти / С. Дрожжина // Політичний менеджмент. – 2008. – № 3. – С. 96–106.

2. Декларация принципов терпимости : утв. резолюцией 5.61 Генеральной конференции ЮНЕСКО от 16 нояб. 1995 г. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995\\_503](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_503).

3. Кьяромонте К. Борьба с преступностью в Европе: роль и место полиции / Карло Кьяромонте // Материалы международной научно-практической конференции «Подготовка полицейских кадров. Проблемы и пути развития в общеевропейском масштабе». – М., 2000. – С. 4–11.

4. Джурканин Т. Особенности профессиональной подготовки сотрудников американской полиции для работы с национальными и этническими меньшинствами в условиях борьбы с терроризмом / Томас Джурканин, Владимир Сергеевич // Вестник Санкт-Петербургского университета МВД России. – 2007. – № 1. – С. 8–22.



УДК 351.741(100)

**Микола Володимирович Голуб**

*заступник начальника ГУМВС України в Харківській області  
начальник міліції громадської безпеки*

## **ПІДЗВІТНІСТЬ ТА ПРОЗОРИСТЬ В РОБОТІ ОРГАНІВ ПОЛІЦІЇ ЗА КОРДОНОМ**

*Наголошено на необхідності дотримання органами внутрішніх справ України вимог прозорості під час виконання покладених на них обов'язків. Проаналізовано зарубіжний досвід здійснення громадського контролю за діяльністю органів поліції. Розроблено пропозиції щодо застосування зарубіжного досвіду здійснення громадського контролю за діяльністю органів поліції в українських умовах.*

Проблема прозорості останнім часом усе частіше згадується при характеристиці різних соціальних інституцій у контексті демократизації державного і суспільного життя в Україні. Багато в чому це пов'язано з вивченням міжнародних стандартів та адаптацією досвіду країн Європейського Союзу, в якому прозорість визнано одним із принципів, що впливає з ідеї утвердження правового співтовариства [1, с. 280]. Проблема встановлення підзвітності у роботі правоохоронних органів вирішується шляхом визначення механізмів, за якими суспільство може контролювати дії правоохоронців та бути впевненим, що вони діють у рамках закону. Одним з таких механізмів виступають органи державної влади, які здійснюють так званий «зовнішній» контроль за діяльністю органів внутрішніх справ – органи судової влади, прокуратури, комітети уряду, місцеві органи самоврядування, офіс омбудсмена. Іншим механізмом, встановлення якого йде не від вимог уряду, а від управлінських потреб самої поліцейської організації, є підрозділи «внутрішнього» контролю – відділи внутрішніх розслідувань, службових перевірок, розгляду скарг громадян на дії поліцейських тощо. Принцип підзвітності суспільству, таким чином, передбачає наявність державного, громадського та відомчого контролю за діями поліції, а також готовність і відкритість самої поліції до здійснення таких форм контролю.

Аналіз іноземного досвіду свідчить, що у США, наприклад, найбільш поширеною моделлю цивільного контролю є робота муніципальних комісій, створених за розпорядженням мера або міської ради. В Атланті, Детройті, Новому Орлеані, Філадельфії, Сан-Франциско склад таких комісій є досить однорідним – вони складаються винятково з цивільних службовців, які раніше ніколи не працювали у поліції [2]. В інших штатах громадські комісії

поєднують цивільних службовців, працівників поліції, громадян-добровольців, співробітників неурядових організацій, які призначаються до складу комісій із боку мера, міської ради і шефа поліції відповідно до встановлених для них квот.

Строк роботи і кількість членів комісій відрізняються у кожному місті й штаті, однак усі вони мають незалежний від департаменту поліції статус, звітуючи кілька разів на рік тільки місцевій владі з подальшим опублікуванням звіту в засобах масової інформації. Деякі комісії мають допуск до поліцейських баз даних і активно співпрацюють із відділами внутрішніх розслідувань. Інші комісії обмежені у власних діях здійсненням тільки загального нагляду за станом справ у поліції та не мають доступу до службової інформації. Частина муніципальних комісій (Сан-Франциско, Портленд, Філадельфія) мають у своєму складі власних слідчих, які мають право проводити самостійні, додаткові або повторні розслідування за фактами поліцейських правопорушень із наступною передачею результатів керівництву поліції або до суду для ухвалення остаточного рішення [2]. У таких містах, як Індіанаполіс, Детройт і Філадельфія до компетенції комісій входить розгляд тільки некримінальних проступків поліцейських. У Новому Орлеані, навпаки, комітет цивільного контролю розслідує виключно серйозні правопорушення, вчинені поліцейськими під час несення служби. Матеріали ж щодо незначних проступків, так само як і правопорушень, допущених у позаслужбовий час, відсилаються на розгляд шефу поліції Нового Орлеана.

Процедура прийому скарг від населення на неправомірні дії поліції також має свої варіації. Зазвичай для подачі скарги достатньо з'явитися до офісу громадської комісії та заповнити відповідний бланк. Однак у Сан-Франциско допускається прийом скарг не тільки поштою, але й за телефоном з дотриманням вимог повної анонімності [2]. Результати роботи громадських комісій та їхніх рекомендацій можуть бути як обов'язковими для виконання поліцією, так і мати винятково інформаційний характер.

Вимоги прозорості стосуються також технічних вимог до умов роботи правоохоронних органів. Так, більшість європейських підрозділів намагаються розміщувати працівників поліції у максимально прозорих робочих приміщеннях. Із цією метою обладнуються загальні офіси, розділені на окремі робочі секції низькими або прозорими перегородками, що дозволяє керівникові

порівняно легко здійснювати робочий контроль за діяльністю підлеглих. На думку європейських колег, подібний дизайн створює робочу, ділову атмосферу, дисциплінує і підвищує відповідальність кожного працівника за власну поведінку [2]. Встановлення у буквальному значенні прозорого режиму роботи вкрай ускладнює вчинення поліцейськими не тільки корупційних дій, але навіть ведення приватних розмов по службовому телефону.

У Великобританії поліцейські підрозділи першими почали практикувати встановлення засобів відеоспостереження не тільки стосовно затриманих осіб, але й для контролю за персоналом. Як правило відеокамери відкрито встановлюються у робочих приміщеннях, коридорах, чергових частинах, про що сповіщається кожен поліцейський цього підрозділу [2]. Частина з цих відеокамер можуть бути неробочими, однак у цілому існування відеокамер створює так званий «ефект присутності» відомчого контролю за діями кожного.

У зв'язку з прийняттям нового Федерального закону Російської Федерації «Про поліцію» кожен начальник, який очолює територіальний орган, відтепер повинен обов'язково звітувати перед мешканцями громади. Перед законодавчими (представницькими) органами державної влади регіонів з періодичністю один раз на рік зобов'язані виступати керівники територіальних органів МВС регіонального рівня. Перед представницькими органами муніципальних утворень із періодичністю один раз на півріччя повинні звітувати керівники підрозділів МВС районів, міст, інших муніципальних утворень.

Один раз на квартал дільничний уповноважений поліції зобов'язаний виступити з доповіддю перед громадянами, які проживають на обслуговуваній адміністративній ділянці. Поліцейські зобов'язані розповісти про особливості криміногенної ситуації на конкретній території та про результати власної роботи. Звіт повинен містити інформацію про результати розгляду звернень громадян, представників органів державної влади, громадських організацій, уповноважених з прав людини. Більше того, керівник зобов'язаний повідомити, якою була реакція на критичні публікації в засобах масової інформації, про підсумки моніторингу громадської думки про діяльність поліції.

Керівники також зобов'язані прозвітувати і про результати використання фінансових та інших коштів, виділених



підпорядкованим підрозділам. За 14 днів до призначеної дати інформаційно-аналітична записка повинна бути не тільки спрямована до законодавчих або представницьких органів влади, а й розміщена на офіційному сайті територіального органу МВС РФ. Звіт обов'язково має висвітлюватися у засобах масової інформації.

На звітні зібрання дільничних інспекторів запрошуються мешканці району, працівники органів соціального захисту населення, підприємств житлово-комунального господарства, ветеранських об'єднань, правозахисники, представники різних громадських організацій. Усі звернення громадян, що надійшли у процесі звіту, підлягають реєстрації та обліку. А рішення зборів мають бути запротокольовані. Протокол підписується керівником органу МВС. Усі звітні матеріали зберігаються протягом 5 календарних років в архіві підрозділів МВС РФ.

У результаті аналізу досвіду побудови партнерських відносин між поліцією та населенням за кордоном країнах вважаємо за можливе запропонувати певні рекомендації щодо його застосування в українських умовах. Доцільною є практика звітування (зустрічей) керівництва територіальних підрозділів ОВС та дільничних інспекторів перед відповідною громадою. Інформацію про такі заходи доцільно розміщувати на сайтах управлінь шляхом об'яв на спеціальних дошках у різних установах (школи, ЖЕКи, магазини, ринки) та під'їздах будинків. Періодичність звітування від □ одного разу на місяць до одного разу на три місяці. У цьому аспекті цікавою є практика «виїзних прийомів» керівництва територіального підрозділу обласних і районних ГУМВС (УМВС) у дільничному пункті.

З урахуванням вищевикладеного вважаємо, що підвищення ефективності діяльності працівників органів внутрішніх справ України вимагає вдосконалення системи освіти майбутніх працівників органів внутрішніх справ України, ознайомлення їх зі світовими стандартами забезпечення прав і свобод людини, особливостями охорони громадського порядку за кордоном, окремими аспектами взаємодії органів поліції з населенням. Особливу увагу слід звернути на дотримання вимог підзвітності та прозорості під час виконання покладених на них обов'язків.

### **Список використаних джерел**

1. Права людини в діяльності української міліції 2009 : звіт,

підгот. за рез. роботи Упр. моніторингу дотрим. прав людини в діял. органів внутр. справ України у 2009 р. – Х. : Права людини, 2010. – 380 с.

2. Мартиненко О. Запровадження основних принципів захисту прав людини у реформування органів внутрішніх справ [Електронний ресурс] / Олег Мартиненко // Друга сесія школи професійної журналістики «Нова Україна», 14–18 верес. 2011 р., м. Київ / [за підтримки Міжнар. фонду «Відродження»]. – [20 с.]. – Режим доступу: <http://www.mediaschool.parlament.org.ua/uploads/content/Alumni/7.-Martynenko.pdf>.

#

УДК 316.613.43

**Ольга Вікторівна Горбачова**

*викладач кафедри соціології та соціальної роботи факультету психології, менеджменту, соціальних та інформаційних технологій Харківського національного університету внутрішніх справ*

## **ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА ПОЛІЦЕЙСЬКИХ З ПРОБЛЕМ КСЕНОФОБІЇ: ДОСВІД ПРАВООХОРОННИХ СИСТЕМ СВІТУ**

*Проаналізовано найкращі приклади з міжнародної практики щодо навчання поліцейських з проблем ксенофобії та її злочинних проявів. Цей досвід може ефективно використовуватись і в Україні.*

Сучасний нам світ характеризується «розмиванням кордонів» та все більш зростаючою культурною розмаїтістю. Світового розмаху набуває і поширення ксенофобських уявлень і практик, нетерпимості до «інакшості» та насильницьких конфліктів на цьому тлі, що постає як відчутна соціальна і політична проблема нового тисячоліття. На 12-й зустрічі Ради міністрів ОБСЄ у Софії (2004 р.) було підкреслено, що боротьба з нетерпимістю та дискримінацією є невід'ємною частиною комплексної стратегії безпеки в регіоні ОБСЄ, а держави-учасниці підтвердили свої зобов'язання боротися з усіма проявами ксенофобії та дискримінації. Міжнародний консенсус щодо необхідності вироблення комплексних стратегій протидії явищу ксенофобії свідчить про спільне розуміння світовим співтовариством ідеальної «реальності» прав людини,

фундаментальну моральну позицію у цьому питанні.

З-поміж іншого, головна увага концентрується на проблемах професійного та неупередженого функціонування національних поліцейських систем як авторитетної частини державної влади, провідної інституції у сфері охорони і захисту прав і свобод людини; на проблемах створення такої моделі організації роботи поліції, яка б відповідала сучасним викликам полікультурного суспільства. Наразі у світовій практиці одним із найважливіших інструментів комплексної стратегії протидії ксенофобії, що спонукає вдосконалювати заходи реагування на її насильницькі прояви, визнається професійне навчання працівників правоохоронних органів. Зокрема, настанови щодо отримання всіма поліцейськими максимально високого рівня освіти в контексті проблем ксенофобії містяться у ряді нормативних та рекомендаційних положень міжнародного взірця.

Сучасні підходи у визначенні країнами потреби в забезпеченні спеціалізованого навчання поліцейських з проблем ксенофобії та її насильницьких проявів варіюють від «одноразового» курсу, призначеного для певних категорій працівників або з усієї країни, або з конкретного регіону чи міста, до запровадження «інтегрованого навчального підходу», який включає комплексну систему підготовки. Надалі розглянемо деякі ініціативи.

Державне поліцейське управління Бельгії налагодило багаторівневе навчання усіх працівників поліції, у ході якого розглядаються питання забезпечення виконання законів проти расизму в повсякденній роботі поліції та більш детальної реєстрації ненависницьких злочинів. Окрему увагу приділено аналізу ксенофобських практик у правоохоронних органах. У школі поліції частиною офіційної програми навчання є восьмигодинний курс щодо ксенофобського насильства. Таке навчання є частиною більш широкої освіти поліцейських у контексті дискримінації та багатокультурності. Позитивною ініціативою на місцевому рівні є розроблена Службою етнокультурних відносин поліції м. Антверпена чотириденна навчальна сесія на тему роботи поліції в багатокультурному середовищі. У її першій частині увага приділяється теоретичним аспектам ефективного застосування законодавства, обговорюються питання впливу негативних соціальних уявлень на сприйняття «інакшості». У межах другої, більш практичної частини програми предметом обговорення є

конкретні справи із ксенофобським складом, організовуються зустрічі з фахівцями неурядових організацій, поїздки до районів проживання етнокультурних громад тощо [1, с. 30].

У Сполученому Королівстві було створено декілька відомств у межах урядових департаментів, які здійснюють навчання працівників правоохоронних органів і розробляють процедури роботи з інцидентами ксенофобського характеру [2, с. 65]. У вересні 2009 р. розпочато реалізацію міжурядового плану дій, спрямованого на вивчення методів протидії злочинності на ґрунті ненависті, в тому числі злочинам з мотивів гомофобії і трансфобії [3, с. 43]. Наразі у країні розроблено комплекс навчально-методичних матеріалів щодо найбільш ефективних і плідних поліцейських стратегій реагування на прояви ксенофобії. Зокрема, Британська асоціація начальників відділень поліції підготувала збірку матеріалів під назвою «Керівництво АНВП з виявлення злочинів на ґрунті ненависті та боротьби з ними: як побороти страх і ненависть», де узагальнюється досвід розслідування подібних справ і надаються практичні рекомендації для рядових співробітників щодо методичних принципів роботи з ненависницькими інцидентами.

Заслуговує на увагу підхід до цього питання Німеччини, де необхідність спеціалізованої підготовки поліцейських у цій галузі було чітко визнано на політичному рівні. Такі навчальні курси, як ксенофобія і екстремізм, є невід'ємним елементом початкового та професійного навчання по всій країні. Наприклад, у навчальному процесі Академії поліції в Мюнстері частиною навчального плану є теми захисту від проявів екстремізму та расових злочинів і їх переслідування (включно з практичним заняттям на тему «Насильство з боку правих і расистів»). Окрім того, цим темам присвячено кілька навчальних програм на місцевому й земельному рівнях. У деяких випадках відповідні курси професійної підготовки проводяться всередині самих управлінь, в інших – вони читаються централізовано. Наприклад, низкою міністерств федеральної землі Тюрінгія впроваджено «Єдину програму підготовки щодо застосування методів запобігання екстремізму та насильству» (2004 р.).

У Швеції ще у 2000 р. уряд зобов'язав усі структури у сфері кримінальної юстиції забезпечити достатню обізнаність своєму персоналу у питаннях ксенофобії, дискримінації та злочинів з мотивів неприязні. Протягом останніх кількох років таке навчання

було введено усіма трьома поліцейськими академіями або у вигляді спеціальних курсів, або як складова загальної підготовки. Навчальні курси розглядають теми расових упереджень, імміграції та міжетнічних відносин. У процесі їх викладання від слухачів вимагають здійснювати рефлексію щодо власних соціальних уявлень і практик, аналізувати специфіку діяльності поліції в полікультурному суспільстві. Також додаткову підготовку з цих питань забезпечують поліцейські службовці спеціальних «контактних» підрозділів, які утворені у кожному місцевому управлінні поліції [1, с. 29].

У США Національний центр із запобігання злочинам на ґрунті ненависті, Центр розробки освітніх програм і Бюро у справах жертв злочинів при Міністерстві юстиції США спільно розробили навчальний посібник під назвою «Реагування на злочини з підстав ненависті: міждисциплінарна програма для працівників правоохоронних органів і фахівців, що займаються наданням допомоги жертвам злочинів». У цьому посібнику міститься багатопланова інформація про антидискримінаційне законодавство, механізми розпізнавання злочинів, мотивованих ненавистю, вплив цих злочинів на жертв та специфічні характеристики злочинців, які вчиняють подібні злочини, а також про значення відповідальності правоохоронних органів у вирішенні проблем поліетнічної спільноти. Крім того, в посібнику розглядаються деякі культурні питання і стратегії покращення відносин між поліцією та спільнотами, які є об'єктами ксенофобської віктимізації. Для надання допомоги правоохоронним органам у питаннях виявлення та ефективного розслідування «злочинів ненависті» ФБР також розробило «Навчальний посібник зі збору даних про злочини на ґрунті ненависті», де представлені зразки процедур повідомлення про ненависницькі злочини разом з допоміжними матеріалами для навчання рядових службовців поліції [2, с. 62]. У США надзвичайно важливою є увага, яка приділяється питанням роботи із жертвами ксенофобських злочинів. Зокрема, у навчальні курси з набору кадрів і підвищення кваліфікації було впроваджено тренінги, де розглядаються наслідки злочинів, вчинених на ґрунті ксенофобії, для жертви, соціально-психологічні аспекти її статусу, необхідність співчутливого ставлення поліцейського до постраждалих, технології налагодження довірчої взаємодії, практичні прийоми підтримки й захисту тощо [4, с. 500].

На завершення нашої розвідки хотілося б зазначити, що правоохоронні органи України мають певний поступ у реагуванні на поширення ксенофобських проявів у суспільстві. Однак, проблемні питання забезпечення ефективного функціонування інституту ОВС в умовах зростаючої багатоманітності, а також розробки і впровадження комплексних багаторівневих освітніх технологій у сфері протидії «злочинам ненависті» на всіх рівнях професійної підготовки персоналу ОВС усе ще потребують свого вирішення.

### **Список використаних джерел:**

1. Oakley R. Policing racist crime and violence: a comparative analysis / Robin Oakley ; [on behalf of the European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia]. – Luxembourg : EUMC, 2005. – 51 p.

2. Борьба с преступлениями на почве ненависти в регионе ОБСЕ : Обзор статистики, законодательства и национальных инициатив [Електронний ресурс] / Бюро ОБСЕ по демокр. ин-там и правам человека ; [пер. с англ.: Елена Постникова]. – Варшава : БДИПЧ, 2006. – 180, [1] с. – Режим доступа: <http://www.osce.org/ru/odihr/16406>.

3. Преступления на почве ненависти в регионе ОБСЕ: инциденты и меры реагирования. Годовой отчет за 2009 год [Електронний ресурс] / Бюро ОБСЕ по демокр. ин-там и правам человека. – Варшава : БДИПЧ, 2010. – 185 с. : прил.: карты. – Режим доступа: <http://www.osce.org/ru/odihr/82040?download=true>.

4. Злочини на ґрунті ненависті: новий кримінальний феномен світового суспільства : [наук.-практ. вид.] / [за заг. ред. Дж. Перліна, наук. ред. О. А. Мартиненко, Ю. Л. Белоусов]. – Л. : Астролябія, 2011. – 524 с.

#

УДК 351.74(477)-057.36

**Михайло Миколайович Дивак**

*начальник Департаменту кадрового забезпечення МВС України,  
здобувач ХНУВС*

## **ОЦІНЮВАННЯ ЯКОСТІ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

Оцінювання якості діяльності персоналу є одним із основних напрямів кадрового забезпечення органів внутрішніх справ, за допомогою якого визначається ефективність роботи працівників у ході виконання покладених на них завдань та обов'язків. Особливістю оцінювання якості кадрового забезпечення органів внутрішніх справ є комплексний характер цього процесу, що передбачає оцінку не лише результатів діяльності, а й особистих якостей працівника. На цьому все частіше наголошують і керівники центрального апарату Міністерства внутрішніх справ України, адже гонитва за показниками призводить до формального виконання співробітниками міліції своїх функціональних обов'язків і, як наслідок, до нехтування пріоритетом прав та інтересів людини. На формальності процедури оцінювання професійних знань, умінь та навичок персоналу органів внутрішніх справ акцентується увага і в сучасних наукових працях. Таким чином, на шляху реформування органів внутрішніх справ актуалізувалась необхідність глибинного аналізу особливостей оцінювання кадрового забезпечення ОВС.

Оцінювання є досить багатогранним поняттям, семантичні характеристики якого змінюються в залежності від сфери його застосування. У загальному розумінні оцінювання являє собою визначення якості, цінності, сутності, значення і т. ін. кого-, чого-небудь; процес побудови уявлення, висновку про кого-, що-небудь.

У науковій літературі з теорії управління персоналом оцінювання розглядається як: 1) визначення відповідності професійної поведінки працівника, його особистих якостей, результатів праці поставленим цілям, запланованим показникам, нормативним вимогам; 2) цілеспрямований процес установалення відповідності якісних характеристик персоналу (здібностей, мотивації і властивостей) вимогам посади або робочого місця; 3) визначення відповідності кількості і якості праці вимогам установленої технології виконання роботи; 4) обов'язковий, безперервний процес визначення якостей працівника з метою перевірки відповідності його професійної діяльності встановленим вимогам. Під оцінюванням якості кадрового забезпечення органів внутрішніх справ пропонуємо розуміти систематичний процес установалення відповідності особистих якостей персоналу та результатів його професійної діяльності вимогам, що висуваються

до працівників органів внутрішніх справ. Слід визначитись, за якими показниками проводити оцінювання працівників.

Оцінювання лише за одним будь-яким критерієм призводить до отримання необ'єктивної інформації стосовно ефективності роботи персоналу. Отже, у процесі оцінювання працівників органів внутрішніх справ доцільно виділяти два основні елементи: оцінювання особистих якостей працівника й оцінювання результатів його професійної діяльності.

Усвідомлення змісту оцінювання якості кадрового забезпечення органів внутрішніх справ дозволяє перейти до аналізу основного інструментарію, за допомогою якого воно реалізується: форм та методів оцінювання. На сьогоднішній день у розпорядженні керівників і служб кадрового забезпечення перебувають як традиційні: анкетування (самооцінка), інтерв'ю (співбесіда), групова дискусія, аналіз документів, тестування, метод експертних оцінок, спостереження тощо, так і новітні методи оцінювання персоналу: ділова гра, самозвіт (виступ), метод комітетів, бізнес-кейс тощо. При цьому майже усі вчені одностайні у тому, що всі методи оцінювання доцільно поділяти на якісні, кількісні і комбіновані. За допомогою якісних методів оцінювання працівників відбувається без застосування якісних показників (описові методи), вони мають на меті отримання інформації шляхом глибинного дослідження невеликого за обсягом матеріалу. Кількісні методи можна охарактеризувати як формалізовані й масові, всі результати яких зафіксовані в числах, а їх формалізація виражається у спрямованості на вивчення заданих заздалегідь перемінних у їх кількісному вимірі. Комбіновані методи становлять сукупність описових методів із застосуванням кількісних аспектів. Методи якісної оцінки пов'язані з вивченням біографічних даних, усних і письмових характеристик, найбільш важливих досягнень і недоліків у роботі; методи кількісних показників мають місце, коли за основу оцінки беруться тільки статистичні дані (така оцінка здійснюється за балами, графіками, коефіцієнтами); комбіновані методи являють собою одночасне поєднання обох перелічених вище методів (сумарні оцінки, результати тестування та опитування, анкетування).

Зважаючи на специфіку покладених на органи внутрішніх справ завдань, до найпоширеніших методів оцінювання якості кадрового забезпечення ОВС можна віднести: анкетування, тестування,



опитування, метод аналізу документів, спостереження, складання заміток з професійної підготовки, самозвіт, метод кількісних показників тощо. Останнім часом намітилась позитивна тенденція пріоритету методу опитування, зокрема громадськості, по відношенню до методу кількісних показників, що превалював раніше.

У процесі управлінської діяльності, спрямованої на забезпечення якості кадрового забезпечення органів внутрішніх справ, зазначені методи оцінювання використовуються у межах більш глобальних етапів - форм оцінювання якості кадрового забезпечення. Відповідно до положень чинного законодавства України основними нормативно закріпленими формами (видами) оцінювання персоналу є атестація і щорічне оцінювання. Атестація виступає процесом, нерозривно пов'язаним із всебічною оцінкою особи, яка атестується. Це свого роду управлінський процес, що виконує організуючу, координуючу, контролюючу й аналітичну функції стосовно персоналу конкретної організації. Основною метою такої управлінської діяльності є стимулювання розвитку професіоналізму персоналу, відповідальності за доручену справу та підвищення ефективності професійної діяльності.

Слід зазначити, що атестація є єдиною формою оцінювання персоналу органів внутрішніх справ, що закріплена на нормативному рівні. На кожній із посад атестація проводиться через кожні 4 роки, а також кожного разу під час призначення на вищу посаду, переміщення на нижчу посаду або звільнення з органів внутрішніх справ. Інструкцією про порядок проведення атестування особового складу органів внутрішніх справ України також визначаються завдання та принципи атестації, порядок її організації, підготовки та проведення, склад та повноваження атестаційної комісії, порядок реалізації висновків атестування тощо.

Щорічне оцінювання виконання державними службовцями покладених на них обов'язків і завдань також є нормативно урегульованою формою оцінювання, проте здебільшого використовується стосовно персоналу державної служби. В органах внутрішніх справ щорічне оцінювання є факультативною, а не обов'язковою формою оцінювання якості кадрового забезпечення. Хоча, на нашу думку, цей напрям оцінювання персоналу є досить ефективним, адже він спрямований безпосередньо на перевірку виконання працівником обов'язків,

визначених в його посадових інструкціях, а також ступеня участі у виконанні окремих доручень. Щорічне оцінювання є важливим проміжним етапом між черговими атестаціями, проводиться безпосереднім керівником і забезпечує підбиття підсумків та своєчасну оцінку підсумків роботи за минулий рік.

Аналізуючи форми оцінювання персоналу органів внутрішніх справ, слід також урахувувати особливості організаційно-аналітичної роботи в ОВС, яка будується на принципах планування та звітності, причому вони можуть бути не лише річними, але й щопіврічними, щоквартальними і навіть щоденними. Отже, відповідно до поставлених завдань і оцінювання може бути щопіврічним, щоквартальним і щоденним. Останнє з них є найбільш оперативним і дозволяє керівникові своєчасно проконтролювати результати діяльності підлеглого й швидко відреагувати на них. Під час щоденного оцінювання керівник оцінює оперативність, результативність і якість виконання працівником конкретного завдання. Зазвичай поступово, в ході щоденного оцінювання у керівника складається загальна уява про особисті та професійні якості підлеглого, що потім лягає в основу його щорічного оцінювання й атестації.

Як окрему форму оцінювання персоналу в органах внутрішніх справ також можна виділити переміщення по службі, під яким розуміється зміна робочого місця, посади чи службових обов'язків у межах структурного підрозділу ОВС (у тому ж населеному пункті та в тій же підпорядкованості), без зміни трудової функції (професії), що здійснюється у випадках, викликаних інтересами служби та з урахуванням згоди працівника. Ця форма оцінювання є доволі умовною, проте дозволяє відстежити просування по службі, а отже, й результативність реалізації професійних якостей конкретним працівником органів внутрішніх справ протягом усього строку служби.

Як результат, можемо класифікувати оцінювання якості кадрового забезпечення органів внутрішніх справ: 1) залежно від об'єкта □ на оцінювання службовців, оцінювання фахівців, оцінювання керівників; 2) залежно від моменту застосування □ на оцінювання під час прийому особи на службу та оцінювання в процесі професійної діяльності; 3) залежно від форм оцінювання □ на атестацію, щопіврічне, щоквартальне та щоденне оцінювання; 4) залежно від наслідків, що настають за результатами оцінювання

□ на дисциплінарні заохочення й дисциплінарні стягнення;  
переведення на вищу посаду; переведення з вищої посади на нижчу.

#

УДК 378.147

**Олег Анатолійович Єнна**

*викладач кафедри тактико-спеціальної підготовки Луганського  
державного університету внутрішніх справ ім. Е. О. Дідоренка*

## **ШЛЯХИ ФОРМУВАННЯ ГУМАНІСТИЧНИХ ПРИНЦИПІВ У МАЙБУТНІХ ПРАВООХОРОНЦІВ МІЛІЦІЇ ГРОМАДСЬКОЇ БЕЗПЕКИ**

*Розглянуто проблемні питання у сфері формування  
гуманістичних принципів у курсантів факультетів громадської  
безпеки вищих навчальних закладів МВС України з урахуванням  
специфіки забезпечення громадської безпеки.*

Визначивши, що людина, її життя і здоров'я, честь і гідність, недоторканність і безпека визнаються в Україні найвищою соціальною цінністю (ст. 3 Конституції України), держава зобов'язалася всіма доступними засобами та можливостями захищати особу. Особливу роль держава відводить правоохоронним органам, діяльність яких пов'язана із забезпеченням громадського порядку та спрямована на дотримання прав і свобод громадян, усебічне задоволення їхніх матеріальних і духовних потреб, і саме до цих органів суспільство висуває більш високі моральні вимоги.

Виховання високоморального сучасного працівника міліції є пріоритетним напрямком діяльності держави, особливо під час реформування органів внутрішніх справ України. У цей період необхідно особливу увагу приділяти процесу виховання працівників правоохоронних органів, діяльність яких повинна бути зорієнтована не тільки на правові, але й моральні норми соціуму.

У процесі формування особистості працівника органів внутрішніх справ та підготовки його як кваліфікованого фахівця переплетені не тільки загальнолюдські моральні принципи, а й посадові норми поведінки. Принцип гуманізації дозволяє вирішити проблему подвійності поведінки, що виявляються в ситуаціях, де приймати рішення повинен не стільки працівник правоохоронних органів, скільки рівноправний член

громадянського суспільства.

Стратегічною основою освіти є виховання, а предметом виховання є людина, людина культури та моральності. Сучасна парадигма вищої школи спрямована на підготовку не тільки фахівця, професіонала, але й особистості, яка несе в собі духовні цінності, морально-вольові якості, котрі формують гуманістичне ставлення до людей під час забезпечення правопорядку та припинення правопорушень.

На теперішній час внесок вищих навчальних закладів і науково-дослідних установ МВС України в удосконалення професійної підготовки майбутніх правоохоронців міліції громадської безпеки ще є недостатнім, не в повному обсязі забезпечується теоретичний аспект формування гуманістичних принципів, які встановлюють відносини між суспільством і правоохоронними органами, що гармонізують спільну побудову сучасної демократичної держави.

Мета сучасного виховання – сутнісно людська: знайти, підтримати, розвинути людину в людині, сприяти досягненню нею неписаних норм людяності, самореалізації свого людського потенціалу. Відомий вітчизняний педагог І. Огієнко стверджував, що «любити – то служити, тобто чинити ближньому чи народові добро» [1].

Духовність і гуманізм виявляються у ставленні людини до будь-якої форми життя як до найвищої цінності; у повазі до внутрішнього світу іншої людини, яка поєднується зі здатністю до співчуття й реалізується через втілення у взаєминах з цією людиною найвищих гуманістичних принципів.

Виховання особистості завжди перебувало в центрі уваги педагогів і психологів: Я. Каменського, Г. Сковороди, П. Юркевича, К. Ушинського, М. Грушевського, Г. Ващенка, В. Сухомлинського та ін.

Теоретичні аспекти духовно-морального розвитку людини знайшли висвітлення у працях: В. Баранівського, В. Соловйова, П. Симонова, А. Комарової, С. Кримського, В. Табачківського та ін. «Завоювання духовності, – вважав М. Бердяєв, – є головним завданням людського життя»[2].

Філософсько-педагогічні погляди на природу й сутність гуманізму розглядалися в роботах таких вчених, як А. Азархін, В. Андрущенко, А. Бальсіс, Л. Губерський, В. Іванов,

Б. Козловський, М. Черниш.

У контексті нашого дослідження становлять інтерес праці А. Арета, І. Донцова, С. Єлканова, Д. Іщенка, А. Кочетова, М. Сметанського, Л. Ярової, які присвячено проблемам професійного самовдосконалення особистості.

Вплив інноваційних освітніх технологій на розвиток педагогічної системи вищих навчальних закладів розглядали О. Кульчицька, В. Монахов, С. Сисоєва, В. Сластьонін та ін.

Інноваційні пошуки в напрямку реалізації гуманно-правових потреб в освіті сприяли виробленню моделі професіограмної технології гуманно-правового виховання курсантів з відповідними кваліфікаційними вимогами до навчального процесу. На нашу думку, гуманно-правове виховання на основі професіограмної технології оптимізує навчальний процес, забезпечує високий рівень мотивації, пізнавальної активності та самостійності курсантів у навчальній діяльності, що сприяє гуманістичному розвитку особистості. Рівень правової культури – один із критеріїв соціальної зрілості людини, сутнісна характеристика її громадянської позиції [3].

Проте, на жаль, до цього часу нам ще не траплялися роботи, у яких би гуманно-правове виховання курсантів факультетів громадської безпеки ВНЗ МВС України за сучасних умов розглядалося в аспекті інноваційної педагогічної методології, що дає можливість відійти від традиційних поглядів на ставлення правоохоронця до громадянина і навпаки.

Одним із головних напрямків національної освіти є формування свідомого офіцера-громадянина, патріота, людини з гуманістичними особистісними якостями та рисами характеру, професіонала-захисника, зі світоглядом і способом мислення, почуттями, вчинками та відповідальністю, що в комплексі забезпечують особі можливість відчувати себе «вартовим державного благоустрою».

Одним із завдань, що покладено на ВНЗ МВС, є підготовка професіоналів міжнародного рівня і високодуховних особистостей, здатних до ствердження та збагачення духовних цінностей, зі шляхетними особистісними якостями й рисами характеру, світоглядом і способом мислення, почуттями, вчинками та поведінкою, спрямованими на саморозвиток, а також на розвиток демократичного суспільства, що загалом дозволяє людині

відчувати себе морально, соціально, політично і юридично дієздатною й захищеною.

Особливого значення сьогодні набуває проблема соціально-гуманістичного виховання майбутніх правоохоронців.

Досягти цього можна через громадянське бачення світу, через оцінку всього, що відбувається навколо, з позицій власної активної участі та відповідальності. І хоча потреба бути громадянином своєї держави є цілком природною, сама вона не може реалізуватися. Допомогти в цьому молодому поколінню покликане громадянське виховання.

Таким чином, збіг прагнень народу, нормативних принципів і явищ реального правового життя саме й утворюють, як уже зазначалося, національну гуманістичну культуру взаємовідносин. Тому можна зробити висновок, що гуманістичні принципи роботи органів внутрішніх справ є однією із суспільно визнаних цінностей, однією зі складових частин сучасної правової культури українців.

Якщо ціннісні орієнтації правоохоронців не перебувають у категоричній суперечності з ціннісними орієнтаціями суспільства, то розвиток системи органів внутрішніх справ піде саме шляхом затвердження пріоритету людини як найвищої цінності.

### **Список використаних джерел**

1. Тюріна Т. Г. Шляхи духовного формування особистості / Т. Г. Тюріна. – Л. : Сполом, 2005. – 106 с.
2. Бердяев Н. А. Экзистенциальная диалектика божественного и человеческого / Н. А. Бердяев // Мир философии: книга для чтения : в 2ч. – Ч. 2 : Человек. Общество. Культура. – М. : Политиздат, 1991. – С. 48–59.
3. Губанов А. В. Полиция зарубежных стран: организационно-правовые основы, стратегия и тактика деятельности / А. В. Губанов. – М. : МАЭП, 1999. – 288 с.
4. Балл О. Особливості гуманізації професійної підготовки / О. Балл // Психологія праці професійної підготовки особистості / за ред. П. С. Перепелиці, В. В. Рибалки. – Хмельницький : ТУП, 2001. – С. 18–26.

#

УДК 351.74(477)

**Юлія Олександрівна Загуменна**

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри державно-правових  
дисциплін факультету підготовки фахівців для підрозділів  
слідства та дізнання Харківського національного університету  
внутрішніх справ*

## **ТРАНСФОРМАЦІЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ЯК НЕВІД'ЄМНОЇ СКЛАДОВОЇ ПРОЦЕСУ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ МВС УКРАЇНИ**

Курс на зміцнення державності в Україні, охорону прав, свобод і законних інтересів громадян, забезпечення верховенства права в усіх сферах суспільного життя залишається одним із головних напрямків державного будівництва. Вирішення цього питання, з одного боку, потребує посилення правоохоронної функції держави, активізації боротьби з різними видами правопорушень, з іншого – перебудови системи органів внутрішніх справ. Реформування органів системи МВС України, розширення процесу їх інтеграції у світове співтовариство правоохоронних органів, підготовка до Євро-2012 обумовлює актуальність завдання пошуку і запровадження нових підходів та орієнтирів у кадровому забезпеченні органів внутрішніх справ України.

Значущість нових підходів до розв'язання багатьох проблем кадрового забезпечення ОВС, що накопичились останнім часом, полягає у створенні та розвитку наукових основ і підходів у визначенні пріоритетів щодо запобігання та ефективного впливу наявних сил і засобів на стан і тенденції змін криміногенної ситуації в державі та її окремих регіонах, належної їх розстановки і гнучкого коригування залежно від динаміки злочинності, організації більш досконалої інформаційно-аналітичної бази для прогнозування розвитку кримінологічних процесів, планування, прийняття та реалізації адекватних управлінських рішень. Нині найбільшої уваги потребують проблеми тотальної плинності кадрів, закріплення фахівців, насамперед кримінальної міліції, міліції громадської безпеки, досудового слідства. Приміром, підрозділи карного розшуку за останні 10 років оновились майже на 100 відсотків. Аналогічна ситуація спостерігається у службі дільничних інспекторів міліції. Розкривають і розслідують злочини, протидіють вуличній та побутовій злочинності переважно молоді працівники ОВС, які самотужки вчаться опановувати професію. А професійне ядро в підрозділах цих

служб украй розмите, а подекуди й зовсім відсутнє.

Трансформація кадрової політики як невід'ємної складової процесу реформування системи МВС загалом повинно мати за мету переорієнтування також і соціально значущих результатів діяльності ОВС із проміжних на кінцеві, зі створенням чіткого механізму ефективного відбору, правильної розстановки, безперервного навчання, самовдосконалення та неухильного професійного і морально-етичного зростання кожного працівника і керівника ОВС.

Без модернізації професійної освіти та перепідготовки працівників органів внутрішніх справ ефективність реформаторських заходів буде зведена нанівець. Нині багато уваги приділяється реформуванню юридичної освіти, її якісному оновленню в межах розроблення і здійснення системи заходів організаційного, наукового та навчально-методичного характеру. Останніми роками зусилля Міністерства внутрішніх справ України були спрямовані на створення нормативно-правової основи галузевої освіти та оптимізацію її структури з метою забезпечення єдності стандартів освітньої та наукової діяльності, впровадження новітніх технологій у систему підготовки та перепідготовки працівників для правоохоронних органів, наближення навчального процесу до вимог галузевих служб органів внутрішніх справ.

Відповідні суттєві зміни треба внести до програм професійної підготовки працівників МВС, виховної роботи серед них. Міліціонер (поліцейський) повинен бути помічником, довіреною особою громадянина. Як вірно, на нашу думку, відзначає Є. В. Охотський, «кадри – це обличчя влади, особливий інструмент ефективного і послідовного здійснення внутрішньої та зовнішньої політики держави. Від професійної компетентності та діловитості кадрів, їх прогресивних орієнтацій і моралі, активності, здорового прогнозування свого самовдосконалення та службового зростання значною мірою залежать динамізм і результати здійснюваних перетворень» [1]. Це особливо необхідно підкреслити зараз, коли кадрова ситуація в органах, структурах і підрозділах внутрішніх справ характеризується як кризова. Саме тому актуальним є питання підготовки кадрів з новим мисленням для системи правоохоронних органів, які не були б виховані на негативних пережитках, володіли новим світоглядом.

Потреба у професійно-посадовому розвитку персоналу органів внутрішніх справ має не абстрактний, а суто конкретний



характер і обумовлена реальними факторами. По-перше, професійно-посадовий розвиток особового складу детермінований ускладненням змісту роботи і служби в органах внутрішніх справ. Є очевидним, що професіоналізація служби в органах, структурах та підрозділах внутрішніх справ як соціально-організаційне явище обумовлена якісними та кількісними змінами у змісті та характері праці й характеризується виникненням нових професій і спеціальностей, професійної літератури, професійних спільнот, технологій включення людини у професійну діяльність, становлення й розвитку її як професіонала правоохоронної справи.

Жодна реформа органів внутрішніх справ не досягне мети без якісного комплектування особового складу органів внутрішніх справ, з точки зору забезпечення відповідного професійно-освітнього рівня працівників. Необхідно розробити професіограми основних посад, визначитися в тому, які кадри потрібні, і вже залежно від реальної потреби в кадрах відповідної кваліфікації будувати роботу щодо розвитку відомчої системи освіти, професійної підготовки і перепідготовки кадрів, здатних працювати в нових умовах.

Слід приділити першочергову увагу проблемам соціальної захищеності працівників органів внутрішніх справ. Наріжним каменем їх соціального статусу є гідна заробітна плата. Необхідно чітко, з урахуванням посадової сітки, стажу служби, освітнього рівня, умов роботи, в законодавчому порядку встановити мінімальні розміри (у відносних величинах, з урахуванням інфляції) посадових окладів, інших форм матеріального утримання працівників органів внутрішніх справ. Місцеві органи державної влади та самоврядування могли б при цьому, виходячи із своїх можливостей, встановлювати різні форми доплати для працівників муніципальної міліції (поліції). До речі, гідний рівень оплати праці поліцейських у більшості цивілізованих країн світу дозволяє їм обходитися без такого недемократичного інституту, як різноманітні пільги та привілеї.

Серед пріоритетних напрямів реформування і удосконалення діяльності системи МВС у сфері кадрового забезпечення доцільно виділити та здійснити наступні заходи [2]: запровадити як основний критерій оцінки роботи працівників ОВС дотримання ними конституційних прав громадян; напрацювати досконалий механізм підсилення відповідальності особового складу ОВС за незаконні дії (або бездіяльність) при реалізації нормативно-

правових актів, дотримання посадових інструкцій та виконання службових обов'язків; створити єдину автоматизовану систему управління процесом професійної адаптації та кар'єрного зростання в ОВС; відновити систему моніторингу кадрового потенціалу, формування резерву кадрів, періодичної його атестації, організації систематичної та повномасштабної підготовки, особливо до професійних дій в екстремальних ситуаціях, на рівні начальників міськрайлінорганів та їх заступників; створити систему добору на керівні посади, за якою кожний новий (більш вищий) рівень посадових осіб характеризувався б більш високою сукупністю професійних, інтелектуальних та морально-етичних якостей, а престиж посади гармонічно поєднувався з авторитетом особистості кандидата на її заміщення; створити в юридичних службах ОВС підрозділи із захисту прав працівників ОВС, надання їм ефективної правової допомоги, порад і рекомендацій у службових і позаслужбових питаннях; визначити перелік базових ОВС з метою проведення експериментів з відпрацювання новітніх методик і технологій кадрової роботи; поступово довести штатну чисельність ОВС до рівня науково обґрунтованих нормативів, напрацювати систему якісного відбору, підготовки та розстановки кадрів, зробити її більш прозорою і відкритою, оновити нормативно-правову базу кадрової роботи, створити оптимальну систему науково-методичного та інформаційного забезпечення роботи з кадрами; запровадити систему контрольного і конкурсного відбору кадрів на службу в ОВС з визначенням потреб фахівців із вищою освітою; підвищити ефективність службової, бойової, фізичної та морально-психологічної підготовки особового складу, напрацювати новий порядок і умови проходження служби в МВС, більш досконалі кваліфікаційні вимоги до кандидатів і працівників ОВС, оновити перелік посад відповідно до граничних спеціальних звань начальницького і рядового складу; з метою забезпечення належного освітньо-професійного рівня працівників ОВС остаточно визначитись щодо потрібної оптимальної чисельності та мережі навчальних закладів, наукових і науково-дослідних установ МВС України.

Передумовою реформування МВС України є вдосконалення нормативно-правового регулювання діяльності органів внутрішніх справ. Створення повноцінного правового підґрунтя – це, безперечно, одне з головних завдань реформування МВС і правоохоронних органів загалом. Реформаторські дії мають

спиратися на відповідні нормативно-правові акти, які визначають завдання та функції тієї чи іншої правоохоронної структури, її місце і роль у системі виконавчої влади, принципи діяльності тощо. Необхідно розділити функції органів внутрішніх справ з урахуванням принципу системності розподілу повноважень. Отже, нормативно-правове закріплення концептуальних основ правоохоронних органів позитивно вплине на процес реформування. З метою чіткого розмежування компетенції, прав, обов'язків та відповідальності правоохоронних органів необхідно прийняти низку нормативно-правових актів, зокрема законів України: «Про систему правоохоронних органів України», «Про органи внутрішніх справ», «Про національну поліцію»; «Про державну службу»; «Про загальну структуру і чисельність Міністерства внутрішньої безпеки України (Міністерство громадської безпеки України)».

#### **Список використаних джерел**

1. Служебная карьера : учеб. пособие / РАГС ; под общ. ред. Е. В. Охотского. – М. : Экономика, 1998. – 304 с. – (Государственная служба и региональное управление).

2. Про підсумки оперативно-службової діяльності органів і підрозділів внутрішніх справ України за 2011 рік та основні завдання щодо посилення роботи на пріоритетних напрямках у 2012 році : рішення колегії МВС України від 17.01.2012. – Службовий документ МВС України.



УДК 378.635.174(477+479.22)

**Оксана Вікторівна Кіореску**

*викладач кафедри інформатики та інформаційних систем і технологій в діяльності ОВС факультету психології, менеджменту, соціальних та інформаційних технологій Харківського національного університету внутрішніх справ*

### **ВИКОРИСТАННЯ ЗАКОРДОННОГО ДОСВІДУ ЩОДО ОРГАНІЗАЦІЇ ПІДГОТОВКИ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ УКРАЇНИ**

*Здійснено аналіз основних напрямків і досягнень реформування системи правоохоронних органів закордонних держав на прикладі Грузії та визначено можливість використання досвіду Грузії під час відбору кандидатів на навчання майбутніх працівників органів*

*внутрішніх справ України.*

Реформування правоохоронної системи України є однією з умов забезпечення відповідності діяльності органів виконавчої влади сучасним соціально-політичним та економічним потребам. Проводиться пильне обговорення проекту Концепції реформування органів внутрішніх справ України не тільки представниками влади, а й науковцями. Так, на базі Національної академії внутрішніх справ 28 лютого 2012 р. відбулася конференція на тему: «Концепція реформування органів внутрішніх справ. Європейський досвід», організована Міністерством внутрішніх справ за сприяння Американської асоціації юристів. Мета реформи – поетапне перетворення системи МВС на правоохоронне відомство європейського зразка [1].

Нерозривно із реформуванням самої системи ОВС України пов'язане і питання вдосконалення відбору кандидатів на навчання майбутніх правоохоронців у вищих навчальних закладах системи МВС. Як результат очікується збільшення довіри та принципова зміненість ставлення громадян до діяльності міліції не як карального органу, а більш профілактичного, та викорінення корупції.

Наочним є приклад грузинського досвіду реформування правоохоронної системи, розпочатий ще у 2004 р. Проведене у 2010 р. всесвітнє дослідження ООН підтвердило, що грузинська поліція є однією з найменш корумпованих у світі. Факти крадіжок зустрічаються в Грузії утричі рідше, ніж у Великобританії, а грабежі та розбої – у 4 рази рідше, ніж у Швеції.

Правоохоронна структура Грузії зазнала значних змін, а саме: відбулося об'єднання МВС і МДБ – ліквідація функціонального паралелізму і раціоналізація бюджетних витрат; покращення матеріально-технічної бази (нові автомобілі та інвентар, реконструкція, ремонт і спорудження нових поліцейських дільниць тощо); збільшення зарплати; скасування ДАІ; введення системи поліцейських патрулів американського типу, наділених функціями обласної поліції; реформа кримінальної поліції – створення служб детективів та інспекторів; модернізація цивільної служби надзвичайних ситуацій (включаючи пожежну службу); створення цілодобового телефонного центру 022; створення агентства обслуговування та впровадження принципу «Єдиного вікна»; створення єдиної інформаційної бази даних правоохоронних органів; заснування Академії поліції – для підготовки нових і постійного підвищення кваліфікації існуючих співробітників

правоохоронних органів [2].

Привертають увагу принципи вступу до Академії поліції та організація самого процесу навчання. Кандидати, що вже мають вищу юридичну освіту, проходять тести на визначення рівня інтелекту, які складаються із 60 питань (логіка, аналогія, речення, математика) і лише особи з рівнем інтелекту вище середнього можуть бути допущені до наступного етапу – співбесіда. Тривалість навчання складає всього 3 місяці і має характер вузького професійного спрямування. По закінченні навчання випускник пише заяву до Міністерства внутрішніх справ про прийняття на роботу, і коли з'являється вільна посада, поліцейський приступає до своїх обов'язків. До речі, через престижність професії поліцейського конкурс в Академію на одне місце складає близько 50 осіб.

Курсанти забезпечені достойними житловими умовами у гуртожитку, декількома наборами форми, триразовим харчуванням. Заняття тривають з 9.00 до 18.00, причому фізичне виховання обов'язково проводиться кожного дня та декілька разів на тиждень мають проходити тренування в басейні на території Академії. З метою підвищення реакції в напружених ситуаціях та своєчасного прийняття рішень вогнева підготовка проводиться як у звичайному тирі, так і у віртуальному. Слід підкреслити, що головним елементом усієї системи навчання є гра, починаючи від затримання злочинців зі зброєю та закінчуючи постановочними судовими процесами.

Професорсько-викладацький склад у своїй діяльності обов'язково застосовує індивідуальний підхід до курсантів, крім загальновизнаних методів навчання. Як стимулювання до підвищення своєї професійної майстерності у Грузії запроваджено для викладачів програми перепідготовки та підвищення кваліфікації, до яких обов'язково входить іспит на знання комп'ютера та англійської мови. Успішне складання цих іспитів супроводжується нарахуванням спеціальних бонусів, які розраховуються як надбавка до зарплати.

Отже, на шляху вдосконалення системи та структури органів внутрішніх справ України та впровадження нової ідеології відносин із населенням на засадах пріоритетності прав та інтересів людини доречним є вивчення, аналіз та використання досвіду тих держав, що вже досягли позитивних змін, здійснюючи реформування правоохоронної системи.

Викладені особливості відбору та підготовки кадрів

правоохоронної системи Грузії можуть бути за умови творчого опрацювання застосовані до майбутніх працівників ОВС України, що у свою чергу підвищить професійну майстерність, психологічну стійкість та моральну вихованість правоохоронців як один із найважливіших чинників утвердження правопорядку і законності в державі.

### **Список використаних джерел**

1. Компанцева В. Обговорення проекту Концепції реформування органів внутрішніх справ України [Електронний ресурс] / Вероніка Компанцева ; ВЗГ НАВС. – Режим доступу: [http://www.naiau.kiev.ua/tslc/index.php?razdel=news&page=290212\\_2](http://www.naiau.kiev.ua/tslc/index.php?razdel=news&page=290212_2). – Назва з екрана.

2. Давайте сравним реформы в Украине и Грузии [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uargument.com.ua/politika/davayte-sravnim-reformyi-v-ukraine-i-gruzii/>. – Електронна версія суспільно-політичної газети «UАргумент». – 27.02.2012. – Назва з екрана.

3. Карпюк Г. Анатолій Могильов: «Ми стоїмо на позиції відходу від репресивних методів роботи і розширення соціально-сервісної складової в діяльності міліції» [Електронний ресурс] / Геннадій Карпюк ; ДЗГ МВС України. – Режим доступу: <http://mvs.gov.ua/mvs/control/main/uk/publish/article/409510>. – 14.09.2010. – Назва з екрана.

#

УДК 331.108-057.36

**Володимир Євгенійович Кириченко**

*доктор юридичних наук, доцент, професор кафедри  
фундаментальних юридичних дисциплін навчально-наукового  
інституту права та масових комунікацій Харківського  
національного університету внутрішніх справ*

## **РЕФОРМА ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ – ДОСВІД ВІДНОВЛЕННЯ ДОВІРИ**

*Розглянуто основні питання щодо проблеми реформування української міліції за відсутності розуміння та підтримки з боку народу. Звернуто увагу на всесвітньо визнаний досвід Великобританії у створенні поліційної системи в умовах, коли довіра до правоохоронців покинула британців.*

Репрезентуючи чергові заходи щодо реформування органів

внутрішніх справ, нардеп-регіонал В. Коновалюк в інтерв'ю газеті «Сьогодні» зазначив: «Міліція залишилася лише в Україні і Білорусії – це все застаріло» [1]. Депутат також зауважив, що міліціонерам справлять нову форму та підвищать зарплатню.

Тут доцільно згадати, що торік Російська Федерація вже вдалася до подібного «ребрендингу», витративши суттєві кошти на зміну вивіски, проте, на думку російських поліціантів, відчутних змін так і не відбулося, особливо що стосується грошового утримання. Не здобула популярності ця реформаторська діяльність і серед росіян.

Щодо українців, то на думку генерального директора Київського міжнародного інституту соціології В. Паніотто: «Можна стверджувати, що довіри до реформ в українських громадян немає. Недовіра стає вже частиною нашої культури». Проте довіра – дуже важливий показник, що зводить воєдино соціальну та економічну сфери. Адже моральні чинники, що зумовлюють недовіру серед населення, впливають і на економічну сферу в країні [2].

З огляду на такий стан речей вважаємо за доцільне звернутися до історичного досвіду з розбудови поліцейської системи в країні, яка досягла всесвітньо визнаного успіху в цьому питанні – Великобританії.

На початку XIX ст. заворушення в містах Англії переважно придушувались військовими. У 1815 р. три доби поспіль лондонський район Вест-Енду перебував під повним контролем злочинців, були пограбовані та спалені будинки багатьох дворян, урядовців. Чотири роки потому одинадцять осіб були вбиті та сотні поранено, після того як кавалерійський загін виконав наказ розігнати політичний мітинг у Манчестері. За цих умов повної втрати довіри до правоохоронних органів міністр внутрішніх справ сер Роберт Піль, намагаючись заповнити утворену люттю та жорстокістю прірву між бідними та багатими, приступив до формування поліції нового зразка, поліції, яка стала взірцем для багатьох країн світу. І як наслідок, англійці за достатньо нетривалий строк перейнялися повагою до правоохоронців та почали з любов'ю називати їх «боббі» – на честь засновника сера Роберта.

Поза сумнівом успіх ініціатив міністра багато в чому залежав від тих дев'яти принципів, на яких він збудував роботу Лондонської муніципальної поліції. Так, на перше місце було поставлено завдання поліції, яке полягало в запобіганні злочинам і безладдям із

тим, щоб не доводити справу до застосування військової сили і суворих, передбачених законом заходів покарання.

По-друге, очільник Міністерства внутрішніх справ був переконаний, що ефективність діяльності поліції залежить від підтримки її дій населенням, а також від її спроможності зберегти свій авторитет.

І саме для завоювання публічного авторитету конче необхідна добровільна участь населення у справі забезпечення загального дотримання закону.

Розумів міністр і те, що ступінь підтримки населення зменшується пропорційно необхідності застосування фізичної сили для досягнення поставлених перед поліцією завдань.

Проте поліція повинна завойовувати публічний авторитет не шляхом догоджання суспільній думці, а на основі безкорисливого служіння закону і, незалежно від політики, надавати допомогу будь-якому члену суспільства незважаючи на його соціальний стан і расову приналежність, із незмінною ввічливістю і доброзичливістю, постійною готовністю пожертвувати собою заради захисту і порятунку життя громадян.

Поліція може застосовувати фізичну силу тільки в необхідних для підтримки порядку масштабах і випадках, коли інші засоби (порада, переконання, попередження) не досягають мети. Фізична сила повинна використовуватися лише в мінімально необхідному обсязі.

Поліція зобов'язана постійно підтримувати стосунки з населенням; вона являє собою єдину частину населення, що одержує платню за забезпечення порядку на користь цілому суспільству.

Поліція повинна обмежуватися виконанням своїх безпосередніх завдань, не підміняючи судові органи у винесенні вироків або здійсненні покарання.

І насамкінець, критерієм ефективності дій поліції є відсутність на території обслуговування злочинів і безладу.

Майже двісті років минуло відтоді, коли ці принципи роботи поліції було сформульовано. За цей час англійська поліція не словом, а ділом довела їх ефективність і показала цілому світові, як працює правоохоронна система наділена довірою народу. То можливо і нам, навздогін за британцями, слід розпочинати з відновлення довіри.

**Список використаних джерел**



1. Серов И. В этом году в Украине появится полиция: зарплату обещают поднять до \$1000 [Електронний ресурс] / Игорь Серов // Сегодня.ua. – 16 янв. 2012 г. – Режим доступа: <http://www.segodnya.ua/news/14328668.html>.

2. Кириченко І. Маленький українець: довіра, побоювання, пріоритети / І. Кириченко // Дзеркало тижня. – 30 берез. 2012 р. – № 12.



УДК 316.74

**Катерина Борисівна Левченко**

*доктор юридичних наук, професор, президент Міжнародного  
жіночого правозахисного центру «Ла Страда – Україна»*

## **ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА УКРАЇНИ ЩОДО ФОРМУВАННЯ ТА ЗАПРОВАДЖЕННЯ ЮВЕНАЛЬНОЇ ЮСТИЦІЇ**

Суспільство не позбавлено таких явищ, як злочинність, правопорушення, насильство. Вони мають різні соціальні, економічні та правові корні та вияви. А головне – не оминають дітей. Діти можуть бути втягнуті у злочинну діяльність, скоювати злочини та правопорушення. Сьогодні приблизно півтори тисячі підлітків відбувають покарання в спеціальних установах Державної пенітенціарної служби України. Десятки тисяч пройшли через ці установи. І лише частина з них повернулася до суспільного життя, решта ж знов опинилася за ґратами, поповнюючи лави рецидивної злочинності.

Діти стають також жертвами або свідками злочинів та правопорушень. Права дитини можуть порушуватися на вулиці, в навчальному закладі і навіть у сім'ї, коли діти стають жертвами домашнього насильства, недбалого ставлення чи жорстокого поводження в родині. В таких ситуаціях вони потребують захисту своїх прав, реабілітації, допомоги.

Якщо суспільство визнає наявність психологічних, фізіологічних, емоційних, розумових та інших особливостей дітей, які пов'язані із їх віком, то з цього витікає логічний висновок – поводження з дітьми має відрізнятися від поводження з дорослими особами в таких самих ситуаціях. Ювенальна юстиція і є системою заходів, які спроможні забезпечити законність, обґрунтованість та ефективність кожного рішення щодо дитини,

яка потрапила у конфлікт із законом або перебуває у контакті із законом, з подальшою соціальною підтримкою. З таким висновком складно не погодитися. Комплексне забезпечення врахування та реалізації таких особливостей і створює систему ювенальної юстиції.

Сьогодні більшість складових цієї системи існує в Україні. Кримінально-процесуальний кодекс містить окремий розділ 8 «Провадження в справах про злочини неповнолітніх», до якого входить глава 36 «Особливості провадження в справах про злочини неповнолітніх». Спеціальні норми присвячені питанням допиту неповнолітніх потерпілих та свідків. Але лише законодавчих норм, як показує досвід, недостатньо. До положень законодавства, що потребує вдосконалення, мають бути додані ще організаційні, адміністративні, фінансові, освітні, інформаційні та інші програми й заходи.

Ініціативи щодо розвитку ювенальної юстиції в Україні з'явилися в 2001–2002 рр. У 2005 р. була розроблена Концепція «Створення і розвиток системи ювенальної юстиції України». В березні 2009 р. Верховна Рада України прийняла Закон України «Про Загальнодержавну програму "Національний план дій щодо реалізації Конвенції ООН про права дитини" на період до 2016 року» [1], який спрямований на забезпечення оптимального функціонування цілісної системи захисту прав дітей в Україні відповідно до вимог Конвенції ООН про права дитини та з урахуванням цілей розвитку, проголошених Декларацією тисячоліття ООН, і стратегії Підсумкового документа Спеціальної сесії в інтересах дітей Генеральної Асамблеї ООН «Світ, сприятливий для дітей». Законом передбачається вивчення можливості «створення системи ювенальної юстиції в рамках проведення реформи судової системи з метою поліпшення національного законодавства у сфері захисту прав дітей, удосконалення превентивної та профілактичної роботи з метою запобігання вчиненню дітьми злочинів та інших правопорушень, створення ефективної системи реабілітації неповнолітніх правопорушників». Серед інших Закон формулює і завдання для державних органів, а саме «удосконалення системи соціальної роботи з сім'ями, що мають дітей і опинилися в складних життєвих обставинах», приділяючи серйозну увагу сім'ї та сімейним формам виховання дітей.

На виконання цього Закону щорічно Кабінетом Міністрів України приймається План дій. У 2011 р. він був затверджений 13 квітня розпорядженням № 330-р. Зокрема, для забезпечення соціального патронажу дітей, які перебувають в місцях позбавлення волі, планувалось розширення можливостей та переліку послуг закладів для дітей, які потребують особливих умов виховання, а також вдосконалення державної статистичної звітності щодо злочинів та правопорушень, які скоєні дітьми або по відношенню до них.

24 травня 2011 р. Президент України Указом № 597/2011 схвалив Концепцію розвитку кримінальної юстиції щодо неповнолітніх в Україні [2]. Для її виконання Кабінет Міністрів України розробив та у жовтні 2011 р. затвердив окремий план заходів [3]. Концепція розроблена та затверджена з метою належного виконання Україною взятих на себе міжнародних зобов'язань у частині забезпечення дітям особливого піклування та допомоги з боку держави, реалізації положень Конституції України щодо визнання людини, її життя і здоров'я, честі і гідності найвищою соціальною цінністю, забезпечення кожній людині права на вільний розвиток своєї особистості, а також з огляду на рівень дитячої злочинності, виходячи з необхідності у розробленні державної політики у сфері захисту прав дітей, які потрапили у конфлікт із законом. Мета Концепції полягає у побудові в Україні повноцінної системи юстиції щодо дітей, яка б забезпечила законність, обґрунтованість та ефективність кожного рішення щодо дитини, яка потрапила у конфлікт із законом, пов'язаного з її перевихованням та подальшою соціальною підтримкою.

Серед визначених Концепцією напрямків наведемо такі:

- ☐ забезпечення ефективного правосуддя щодо неповнолітніх, які вчинили правопорушення, з урахуванням вікових, соціально-психологічних, психофізичних та інших особливостей розвитку;
- ☐ сприяння розвитку відновного правосуддя;
- ☐ створення ефективної системи реабілітації неповнолітніх, які вчинили правопорушення, з метою їх перевиховання та ресоціалізації;
- ☐ забезпечення під час здійснення дізнання, досудового слідства та правосуддя щодо неповнолітніх, які вчинили правопорушення, додержання їх прав з урахуванням вікових, соціально-психологічних, психофізичних та інших особливостей

розвитку;

- забезпечення доступу неповнолітніх до безоплатної правової допомоги;

- підготовка працівників органів внутрішніх справ, суддів, прокурорів, адвокатів, працівників органів опіки і піклування з питань здійснення дізнання, досудового слідства та правосуддя щодо неповнолітніх;

- запровадження спеціалізації суддів з розгляду судових справ щодо неповнолітніх;

- розроблення корекційних, освітньо-інформаційних та психолого-педагогічних програм;

- розроблення і впровадження в систему реабілітації заходів виховного, профілактичного, культурного та духовного характеру;

- сприяння створенню служби пробації для неповнолітніх, однією з функцій якої має бути збір, узагальнення та надання суду інформації соціально-психологічного характеру про особу неповнолітнього правопорушника, а також забезпечення здійснення належного патронажу щодо неповнолітніх, які перебувають у спеціальних виховних установах або звільнені з них, сприяння їх соціальній адаптації та реінтеграції, зокрема, шляхом забезпечення таких неповнолітніх соціальним житлом, надання допомоги у працевлаштуванні, отриманні освіти тощо.

Концепцію побудовано на принципі підвищення ролі сім'ї у вихованні дітей шляхом надання правової, консультативної й іншої інформаційної допомоги дітям, їх батькам та особам, які виконують обов'язки щодо виховання дітей. Центральна роль та відповідальність родини за виховання дітей червоною ниткою проходить через весь текст Концепції.

Розвиток системи ювенальної юстиції в Україні є свідченням того, що держава належно виконує взяті на себе міжнародних зобов'язань у частині забезпечення дітям їх прав, а також особливого піклування та допомоги, що на практиці керується положеннями Конституції України щодо визнання людини, її життя і здоров'я, честі і гідності найвищою соціальною цінністю. Така діяльність необхідна дітям, оскільки враховує вікові та психологічні особливості дітей, які перебувають як в конфлікті із законом, так і в контакті із законом (стали жертвами або свідками злочину чи правопорушення). Для таких дітей необхідним є створення особливих, порівняно із дорослими, юридичних процедур,

соціального супроводу, надання допомоги та реабілітаційних послуг або виховання.

Врахування дитячих потреб цих специфічних груп дітей є свідченням гуманності держави, виявом її соціального та правового характеру, спрямованості на допомогу та врахування інтересів та потреб кожної конкретної людини. Водночас варто зазначити, що в Концепції недостатньо уваги приділяється питанням захисту прав дітей, які перебувають у контакті із законом, тобто є або потерпілими від злочинів або свідками злочинів. Така ситуація потребує скорішого виправлення.

Сьогодні можна почути про те, що розвиток ювенальної юстиції загрожуватиме сім'ям, батькам, а значить і суспільству в цілому, що завдяки цій системи з'явиться можливість просто забирати дітей із сім'ї, а соціальні працівники будуть просто втручатися в життя будь-якої родини. Розповсюдження подібних речей дезінформує суспільство про сутність, принципи, цілі та задачі ювенальної юстиції і відводить від розуміння того, що саме ця система може краще допомагати вирішенню проблемних питань в родині, коли дитина або потрапляє у конфлікт із законом, або страждає від порушення власних прав, злочинів чи правопорушень.

У зв'язку із вищесказаним потрібно підкреслити, що в Концепції кримінальної юстиції щодо неповнолітніх наголошується на відповідальності сім'ї, суспільства та держави за процес виховання дітей, на наданні правової, консультативної й іншої інформаційної допомоги дітям, їх батькам та особам, які виконують обов'язки щодо виховання дітей, наданні соціально-психологічної підтримки неповнолітнім правопорушникам та їх сім'ям. Питання захисту та відновлення прав дітей, здійснення заходів реабілітації, виховання та профілактики мають відбуватися всюди, де це можливо, не поза сім'єю, а разом з нею. Це є принципом ювенальної юстиції, на якому наголошується в національних та міжнародних документах. В ситуації, коли дитина саме в родині від батьків або родичів потерпає від насильства, система ювенальної юстиції має допомогти вчасно захистити права дитини.

Системні заходи щодо впровадження ювенальної юстиції є важливими для фахівців, які працюють із дітьми, оскільки завдяки комплексності спроможні забезпечити законність, обґрунтованість

та ефективність кожного рішення щодо дитини, яка потрапила у конфлікт із законом або перебуває у контакті із законом з її перевихованням та подальшою соціальною підтримкою.

Одним із ефективних методів реалізації права дітей на особливе ставлення з боку правоохоронних органів є створення та розвиток мережі «зелених кімнат», які є не просто особливими приміщеннями в структурі ОВС, а системою роботи із дітьми, що скоїли правопорушення та перебувають у конфлікті із законом або є потерпілими чи свідками злочинів, тобто перебувають у контакті із законом. Подібні кімнати обладнані в деяких регіонах України, зокрема в Києві, Харкові та Одесі при підтримці Центру «Ла Страда – Україна». Навчальна «зелена кімната» створена в Харківському національному університеті внутрішніх справ для підготовки фахівців. Розроблені методичні рекомендації щодо їх використання.

Таким чином, в Україні функціонує чимало елементів, які є складовими ювенальною юстиції. Але комплексної системи не існує, що ускладнює роботу фахівців, які працюють із різними категоріями дітей. Серйозною проблемою є також недостатність підготовки фахівців, які працюють з такими категоріями дітей, впроваджують корекційні та реабілітаційні програми.

Тож системна робота в галузі запровадження ювенальної юстиції допоможе підвищити кваліфікацію фахівців, надасть їм можливість запровадження комплексної та системної роботи із дітьми, що має привести до більш ефективного захисту їх прав.

### **Список використаних джерел**

1. Про Загальнодержавну програму «Національний план дій щодо реалізації Конвенції ООН про права дитини» на період до 2016 року : закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1065-17>.

2. Про схвалення Концепції розвитку кримінальної юстиції щодо неповнолітніх в Україні : указ Президента України від 24.05.2011 № 597/2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/documents/13600.html>.

3. Про затвердження плану заходів щодо реалізації Концепції розвитку кримінальної юстиції щодо неповнолітніх в Україні : розпорядження Кабінету Міністрів України від 12.10.2011 № 1039-р [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1039-2011-p>.

4. Про питання щодо забезпечення реалізації прав дітей в Україні : указ Президента України № 1163/2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/documents/14307.html>.



УДК 378.635.174

**Олексій Станіславович Проневич**

*доктор юридичних наук, доцент, начальник кафедри  
адміністративної діяльності ОВС факультету з підготовки  
фахівців міліції громадської безпеки Харківського національного  
університету внутрішніх справ*

## **СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ У ПІДГОТОВЦІ КАДРІВ ДЛЯ ОРГАНІВ ОХОРОНИ ПРАВОПОРЯДКУ: АНАЛІЗ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ**

Проблема підготовки кадрів традиційно є однією з найактуальніших у діяльності органів охорони правопорядку, що об'єктивно зумовлено особливою соціальною значущістю інституту правоохорони та необхідністю перманентного реагування на існуючі загрози у сфері публічної безпеки. Аксиоматично, що ефективність службово-оперативної діяльності підрозділів міліції (поліції) залежить від якості професійної підготовки особового складу, уповноваженого забезпечувати превенцію правопорушень і здійснювати інтервенцію у передбачених законодавством випадках. Зважаючи на наділеність особового складу органів охорони правопорядку досить широкими дискреційними повноваженнями та існування імперативу щодо дотримання вимог законності й професіоналізму під час виконання службових обов'язків, особлива увага в сучасних демократіях приділяється вдосконаленню систем підготовки поліцейських кадрів. Визначальним чинником при цьому є прагнення до покращання стану забезпечення публічної безпеки та охорони публічного порядку, а також надання допомоги населенню в усуненні існуючих загроз для охоронюваного державою блага.

Зазначимо, що органи охорони правопорядку приречені постійно вирішувати дилему забезпечення ефективності дій за

умови безумовного дотримання прав людини або ж застосування примусу за умови недопущення зловживання наданою державою «ліцензією на примус». Вирішення означеної дилеми об'єктивно зумовлює необхідність керуватися у своїх діях приписами закону і професійним досвідом. Тому основна мета навчання полягає у формуванні в особового складу інтелектуальних і практичних навичок прийняття всебічно обґрунтованих рішень з обов'язковим урахуванням особливостей конкретної ситуації.

Аналіз сучасної зарубіжної теорії та практики підготовки кадрів для органів охорони правопорядку дає підстави виокремити такі тенденції:

- прикладної спрямованості навчального процесу і забезпечення безперервного навчання особового складу – забезпечується шляхом дотримання принципу професійної дидактики, що передбачає постановку перед курсантами (слухачами) практичних завдань, вирішення яких складатиме (або ж складає) сенс професійної діяльності;

- особливої націленості на вироблення навичок роботи у демократичному суспільстві – розглядаються питання партнерської взаємодії з населенням (у контексті реалізації концепції суспільно орієнтованої діяльності), підтримання політичного нейтралітету, дотримання деонтологічних норм, забезпечення принципу гендерної рівності, урахування поліетнічності (поліконфесійності) суспільства і мультикультуралізму тощо;

- алгоритмізації дій особового складу у контексті забезпечення умов для децентралізації прийняття рішень – передбачає опанування курсантами всебічно обґрунтованого алгоритму дій у певних кризових ситуаціях. Такий підхід виправданий лише за умови здатності особи системно оцінювати ситуацію та ефективно взаємодіяти з іншими суб'єктами поліцейської діяльності та інститутами громадянського суспільства;

- стандартизації підготовки – характерна у першу чергу для федерацій, де існує потреба розробки і дотримання загальнонаціонального стандарту професійної підготовки поліцейських. Так, упродовж 70-х р. XX ст. у США було підвищено вимоги до базового навчального рівня кандидатів на службу в поліції та сформовано 425-годинний стандартний академічний план початкової підготовки працівників поліції, структурований за навчальними блоками таким чином:



патрулювання і оперативно-слідча робота (33 %); людські цінності й проблеми (22 %); застосування сили і професійні навички поліцейських (18 %); законодавство (10 %); адміністративна робота (9 %); вступ до системи кримінальної юстиції (8 %). Стандартизація підготовки кадрів досягається також шляхом залучення до реалізації національних освітніх програм Академії ФБР в Куантіко (Вірджинія), Федерального центру з підготовки працівників правоохоронних органів в Гленко (Джорджія) тощо.

Стандартизація підготовки працівників поліції країн ЄС забезпечується наднаціональними освітніми інституціями на кшталт Європейського поліцейського коледжу (CEPOL) або Центральноєвропейської поліцейської академії (MEPA), де забезпечується опанування міжнародних стандартів поліцейської діяльності, що включають професійні стандарти (націлені на вдосконалення засобів і методів протидії злочинності) та гуманітарні стандарти (передбачають дотримання поліцейськими прав і свобод людини).

Оптимізація вітчизняної системи підготовки кадрів для органів внутрішніх справ можлива за рахунок універсалізації початкової підготовки як базового рівня міліцейської освіти, що об'єктивно зумовлено умовністю блокової (видової) побудови міліції. Так, міліція громадської безпеки діє в умовах відсутності будь-яких даних про вчинення злочину, апріорі маючи справу з особами, які презюмують себе як добропорядні та законослухняні громадяни. Зіткнувшись із гіпотетичним злочином (правопорушенням) і виявивши підстави для притягнення певної особи (осіб) до кримінальної відповідальності, вона трансформується у кримінальну міліцію, що використовує специфічні форми і методи службової діяльності. Тому пріоритетом має стати виключно прикладна спрямованість програми початкової підготовки, синтетичний (міждисциплінарний) характер тем навчальних занять і використання комплексних тестів перевірки якості засвоєння навчального матеріалу. Як свідчить закордонний досвід, програма початкової підготовки засадничо повинна включати такі модулі: превенція правопорушень і соціальних патологій; тактика і техніка поліцейської інтервенції; вогнева підготовка; встановлення обставин події та забезпечення недоторканності місця події; забезпечення публічної безпеки і порядку за місцем несення служби; розшук осіб і речей та виявлення злочинців; несення служби у конвоях та

приміщеннях для затриманих осіб; вжиття заходів щодо учасників дорожнього руху; виявлення правопорушників і провадження у справах про адміністративні правопорушення; участь у заходах, пов'язаних із поновленням порушеного публічного порядку. Вважаємо, що після опанування програми початкової підготовки курсанти мають направлятися до підрозділів міліції громадської безпеки, що складають основу «міліцейської піраміди». Перспектива спеціалізації має відкриватися лише після набуття необхідного досвіду патрулювання та суспільної комунікації.

Ще одним пріоритетом має бути гуманізація поліцейської освіти, оскільки якість роботи та авторитет системи органів внутрішніх справ безпосереднім чином залежить від рівня дотримання прав і свобод людини. Це завдання значною мірою вирішується шляхом інтеграції проблематики прав людини до програм підготовки кадрів на базі відомчих навчальних закладів і програм службової підготовки. Особлива увага має бути приділена дидактичному забезпеченню навчального курсу «Міліція та права людини». Ознайомлення особового складу з проблематикою прав людини об'єктивно сприятиме ствердженню толерантності як важливої складової професійної якості, підвищенню рівня правосвідомості та правової культури, поглибленню довіри між міліцією та населенням, підвищенню авторитету міліції у громадянському суспільстві. До забезпечення навчально-виховного процесу доцільно залучати представників неурядових правозахисних організацій, що сприятиме подоланню взаємної недовіри, існування якої зумовлене недостатнім рівнем прозорості у діяльності органів правопорядку, нестачею об'єктивної інформації щодо проблем і результатів оперативно-службової діяльності та недостатнім рівнем професійної підготовки особового складу.

Резюмуючи, зазначимо, що існує перманентна необхідність модернізації систем підготовки кадрів для органів охорони правопорядку. Стратегічним напрямом інноваційної освітньої діяльності є реалізація дидактичних принципів прикладної спрямованості навчального процесу та гуманізації поліцейської освіти.

#

**Ігор Петрович Рущенко**

*доктор соціологічних наук, професор, начальник кафедри  
соціології та масових комунікацій навчально-наукового  
інституту права та масових комунікацій Харківського  
національного університету внутрішніх справ*

## **СОЦІОЛОГИ В СИСТЕМІ МВС УКРАЇНИ: ПОТРЕБА, МІСЦЕ, ПІДГОТОВКА**

*Розглянуто та проаналізовано місце та роль професійних соціологів у системі МВС України, доводиться, що за сучасних умов існує можливість використати традиції ХНУВС у підготовці соціологів для профілювання змісту навчання і випуску соціологів-кримінологів. Останні можуть ефективно працювати у кримінальній міліції у справах дітей, виконуючи функції організації масової профілактичної роботи в навчальних закладах та за місцем проживання.*

Професійні соціологи в системі МВС України з'явилися не випадково. У 1990-ті рр., коли закладалися основи підготовки кадрів для незалежної України, в системі МВС України переміг, можна стверджувати, революційний підхід у галузі кадрової політики та підготовки фахівців. Він полягав у розширенні спектра навчальних спеціальностей і одночасно переходу до університетського принципу підготовки. Таким чином з'явився і Харківський університет внутрішніх справ, де було відкрито підготовку таких ще донедавна екзотичних навчальних спеціальностей, як психологія, комп'ютерні науки, економічна підготовка, соціологія. Раптово ми опинилися в авангарді світового досвіду підготовки кадрів для поліції, що автор цих тез відчув, коли розповідав про наш досвід під час поїздки 2002 р. до США (Цинциннаті, штат Огайо) місцевим офіцерам поліції. Ніхто у світі не мав такої ґрунтовної концепції. Але, безперечно, первісними мусили бути не передові ідеї, а потреби системи. І саме тут є серцевина проблеми та міститься відповідь на питання: чи виправданою є відмова від здобутків, які вже мала системи МВС, що відбулося 2011 року?

Існує поширене непорозуміння, що соціологи — це спеціалісти, які опитують населення і займаються соціальною

статистикою, процентними частками тощо. До речі, у США соціологи вже давно навіть організаційно розмежувалися з так званими полстерами, які, дійсно, займаються виключно комерційними опитуваннями. Сучасний соціолог – це соціальний експерт, знавець соціальних структур і процесів, який може свої теоретичні знання використати для розробки і впровадження соціальних технологій, що здатні на краще змінювати соціальну реальність, розв'язувати складні соціальні проблеми. У системі МВС є кілька ділянок, де професійні соціологи можуть мати власну нішу. По-перше, це робота з персоналом, яка може реалізовуватися у вигляді соціально-виховної роботи та в аспекті управління персоналом. По-друге, зв'язки з громадськістю та формування позитивного іміджу правоохоронців у колективній свідомості українців. По-третє, організація профілактичної роботи, зокрема, у площині попередження делінквентної поведінки дітей. Підготовка соціологів у ХНУВС розпочалася 1994 р., і перші випускники отримували кваліфікацію соціальних працівників (соціальна робота на той час була спеціальністю в межах освітнього напрямку «Соціологія»). На початку 2000-х рр. підготовку було переорієнтовано на суто соціологічну з двома спеціалізаціями на освітньо-кваліфікаційному рівні «спеціаліст»: (1) «зв'язки з громадськістю» та (2) «управління персоналом». Отже, фахові соціологи поволі почали наповнювати ЦГЗ і кадрові апарати усіх рівнів. На сьогодні набір курсантів на освітній напрям «Соціологія» скасовано, і доречно ставити питання щодо майбутнього соціології в системі МВС України.

На наш погляд, саме соціологи можуть взяти на себе левову частку організації профілактичної роботи з дітьми. Цей напрям, який де факто було покинуто у складні 1990-ті рр., знову стає вельми актуальним і набирає ознак самостійної галузі діяльності. Принаймні, у структурі центрального апарату МВС України у складі Управління кримінальної міліції у справах дітей вже існує відділ профілактики правопорушень серед дітей, і в рамках реформування органів внутрішніх справ передбачається, аби відповідні посади були присутні у штатному розкладі територіальних органів міліції. Постає закономірне питання: хто мусить займатися профілактичною роботою на практиці? Спеціалісти з юридичною освітою або суто міліцейською

підготовкою (правоохоронна діяльність) не готуються до виконання цієї функції. Профілактика злочинності є специфічною соціальною функцією, що потребує не стільки юридизації, скільки індивідуальних та масових управлінських комунікацій з дітьми з урахуванням їх віку, соціального досвіду, психіки та перспектив соціалізації. На наш погляд, тут потрібні фахівці, що мають педагогічну, психологічну або соціологічну освіту. Педагогів у системі вищих закладів міліцейської освіти не готують. ХНУВС має унікальні традиції та відповідні науково-педагогічні школи з підготовки психологів та соціологів. Психологи за характером освіти є більш підготовленими до індивідуальної та психокорекційної роботи з представниками груп ризику і делінквентами.

Соціологи мусять взяти на себе функцію організації профілактичної роботи в соціумі, а саме у школах та за місцем проживання, у громадах. Така робота на сьогодні майже не ведеться або здійснюється спорадично в межах окремих кампаній та акцій. Масова робота має свою специфіку, що виражається у кількісних та якісних вимірах. Кількісні показники відбивають процентні частки дітей у певних вікових категоріях, яких охоплюють відповідні програми, освітні заходи, пропагандистські акції. Якісні – свідчать про дієвість, ефективність програмованого впливу та витрачених ресурсів. На сьогодні завдання полягає в тому, аби зуміти поставити профілактичну роботу на рейки соціальних технологій. Останнє є не чим іншим, як науково обґрунтованою і доведеною практикою системою соціальних дій, яка приводить до соціально значущого результату. Тобто ми отримуємо бажаний соціальний ефект, якщо застосовуємо дієву технологію. Наприклад, відповідним ефектом можна вважати: зменшення частки дітей, які палять, пробують наркотики або прогулюють уроки, здійснюють дрібні правопорушення. Не вдаючись до деталізації ідеї впровадження соціальних технологій, наголосимо, що відповідні знання та навички є складовою загальних компетенцій сучасного соціолога. Але наразі стоїть завдання сполучити загальні компетенції фахівця із потребами, що містяться у контексті профілактичної антиделінквентної діяльності. Соціолог, який займається профілактикою злочинності, фактично набуває професійних рис соціолога-кримінолога. До речі, Державний класифікатор професій

України містить професійну позицію соціолог-кримінолог (код 244.2). Отже, у професійній структурі українського суспільства вже передбачено відповідну позицію, яку можуть за певних умов опановувати випускники Харківського національного університету внутрішніх справ.

Зробимо висновок. За характером своєї підготовки і системою компетенцій що найближче до виконання завдань, пов'язаних із профілактичною функцією, стоять соціологи як експерти із соціальних питань і фахівці у галузі соціальних технологій. Харківський національний університет внутрішніх справ спроможний готувати фахівців цього профілю для органів внутрішніх справ і цивільних установ з огляду на ґрунтовні традиції підготовки соціологів для потреб органів внутрішніх справ та якісний склад науково-педагогічних кадрів. Це можна робити як на базі підготовки курсантів, так і студентів у навчально-науковому інституті права та масових комунікацій. Найбільш стислим у часі є шлях підготовки соціологів-кримінологів у межах освітньо-кваліфікаційного рівня «спеціаліст» (від бакалаврів до спеціалістів), що триває один рік. Така практична можливість на сьогодні існує на базі підготовки спеціалістів за умов укладання контракту в навчально-науковому інституті права та масових комунікацій. Університет має право, по-перше, увести спеціалізацію для соціологів «Профілактика злочинності. Робота з неповнолітніми правопорушниками» і надавати молодим спеціалістам кваліфікацію «соціолог-кримінолог»; по-друге, добирати за цією спеціалізацією тих, хто готовий до служби в ОВС або до праці на неатестованих посадах у відповідних службах. Міністерство внутрішніх справ України, зі свого боку, мало б відкрити програму залучення на службу до органів внутрішніх справ осіб, які за власні кошти здобули у профільному ВНЗ потрібну освіту і бажають іти на службу до органів міліції.

#

УДК 342.271-331.108.37

**Ігор Володимирович Шелкошвеев**

*викладач кафедри соціології та масових комунікацій навчально-наукового інституту права та масових комунікацій Харківського національного університету внутрішніх справ*

## **ІНОЗЕМНИЙ ДОСВІД РЕКРУТИНГУ ТА ПЕРВИННОЇ ПІДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛУ ПОЛІЦІЇ**

*Розглянуто іноземний досвід рекрутингу персоналу в тісному поєднанні з первісною підготовкою кадрів для органів внутрішніх справ із залученням активних форм і методів навчання.*

Успішне виконання завдань, що стоять перед органами внутрішніх справ, багато в чому залежить від їх кадрового потенціалу та, не в останню чергу, від його морально-психологічних якостей. На жаль, традиційні можливості відбору (рекрутингу) кандидатів для правоохоронних органів не завжди дозволяють дотримуватися спрямування на відповідні моральні якості співробітників. Тому актуальним є, поряд із формалізованими процедурами відбору, також використання практичної складової формування цих якостей. Мова йде про їх розвиток та закріплення у процесі первинної професійної підготовки кадрів.

Особливого значення це набуває в умовах реформування освітньої системи, що потребує вивчення, узагальнення і використання вітчизняного та зарубіжного досвіду підготовки фахівців для правоохоронної сфери. Окрім впровадження у навчальний процес інноваційних освітніх технологій, увага має приділятися практиці формування і розвитку особистісних якостей співробітника ОВС водночас як громадянина і як професіонала.

Розуміння цього зумовлює включення технологій рекрутингу до процесу навчання кадрів правоохоронних органів практично в усіх країнах, де органи захисту та підтримки правопорядку займають належне місце у системі соціально-професійних зв'язків.

Значний внесок у розробку проблеми навчання і підготовки кадрів правоохоронних органів митних країн на різних етапах реформування системи освіти та органів внутрішніх справ внесли такі українські дослідники, як О. М. Бандурка, В. О. Соболев, Д. О. Кобзін, А. П. Москаленко. Серед російських вчених слід зазначити О. В. Борисова, Д. Н. Безрядіну, Я. М. Бельсона, В. М. Гіленсена, В. А. Дроздова, Л. М. Колодкіна, А. Ф. Мякішева, А. В. Сухініна, В. І. Черненілова, І. Ч. Шушкевича та ін. З найбільш відомих зарубіжних теоретиків і практиків, які досліджували

проблеми поліцейської освіти і, зокрема технології рекрутингу, слід відзначити Б. Льюїса (Великобританія), М. Т. Чарльза, М. Р. Перкінса, Р. Д. Свона (США), Р. Шульте (Німеччина) та інших фахівців у галузі підготовки поліцейських кадрів.

Більшість вчених вважають рекрутинг процесом залучення кандидатів, що відповідають певним вимогам, для участі в конкурсі на отримання робочого місця. Таким чином, метою рекрутування у правоохоронній діяльності є відбір найбільш кваліфікованих кандидатів до лав працівників поліції [1–3]. Під кваліфікацією при цьому розуміється не тільки володіння спеціальними навичками та професійними знаннями, а й відповідні завданням морально-психологічні якості, що передбачає гнучкість закордонного рекрутингу до правоохоронних органів.

Наприклад, американська система рекрутування базується на відкритій і закритій системах комплектування кадрами. Відкрита система рекрутування спрямована на формування різноманітної демографічної та соціальної групи кандидатів, у той час як закрита система орієнтована на передачу інформації «з уст в уста», що вже у процесі відбору формує своєрідну корпоративну ідентифікацію [2, с. 132]. Ця гнучкість простежується і в процесі навчання.

Аналіз спеціальної літератури свідчить, що професійна підготовка усе більшою мірою стає гуманітарно орієнтованою. Програми та навчальні плани підготовки кадрів поліції США, ФРН, Великобританії та інших країн вказують на те, що значна роль у їх навчанні приділяється дисциплінам соціально-гуманітарного характеру, серед яких особливе місце займають: історія поліції, теорії політики, педагогіка, психологія, методики спілкування з людьми та соціологія.

Це визначає й методи викладання у навчальних закладах, орієнтовані на групову та індивідуальну підготовку. Серед них найпоширенішими є активні (практика в департаменті, ознайомча практика в поліції і т. п.) та інтерактивні (рольові ігри, семінари, групові вправи, дискусії, відпрацювання моделей поведінки або «сценарії», сюжетно-рольові ігри) форми навчання [3]. Особливо слід відзначити, що вони є складовою не тільки професійного навчання, а й допрофесійної, профорієнтаційної роботи, яка є невід'ємним компонентом рекрутингу.

Цей досвід спрямовує вітчизняну систему відбору персоналу для ОВС на інноваційну стратегію, базою якої має стати саме



гнучкий рекрутинг, до якого входять профорієнтація, допрофесійна підготовка з потенційними кандидатами та власне професійна підготовка на різних рівнях, особливо на рівні вищів системи МВС України. І тут особливе місце має посідати виявлення комунікативних якостей кандидата, етичних компетенцій тощо. Адже без цього, як свідчить практика, неможливе виконання специфічних функцій, спрямованих на досягнення загальносистемної мети правоохоронних органів. Так, починаючи вже з перших етапів відбору, виявлення перспективних кандидатів на навчання може поєднуватись із формуванням і закріпленням коректних морально-етичних установок, впливати на профіль професійної поведінки. Усе це сприятиме підвищенню ефективності та результативності службової діяльності працівників органів внутрішніх справ.

#### **Список використаних джерел**

1. Бандурка О. М. Теорія та методи роботи з персоналом в органах внутрішніх справ : наук.-практ. посіб. / О. М. Бандурка, В. О. Соколов. – Х. : Ун-т внутр. справ, 2000. – 480 с.
2. Джурканин Т. Кадровое обеспечение полиции США / Джурканин Т., Негодченко А., Сергеев В. – Х. : Изд-во Нац. ун-та внутр. дел, 2003. – 360 с.
3. Чарльз М. Т. Профессиональная подготовка сотрудников полиции (милиции) США и России / М. Т. Чарльз. – СПб. : С.-петерб. ун-т МВД России ; Алетея, 2000. – 224 с.



УДК 343.1(477)-057.36

**Олександр Олександрович Юхно**

*кандидат юридичних наук, доцент, начальник кафедри  
кримінального процесу факультету підготовки фахівців для  
підрозділів слідства та дізнання Харківського національного  
університету внутрішніх справ*

### **ОКРЕМІ АСПЕКТИ ПІДГОТОВКИ СЛІДЧИХ У ПРОЦЕСІ РЕФОРМУВАННЯ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ ТА УДОСКОНАЛЕННЯ КРИМІНАЛЬНОГО СУДОЧИНСТВА**

Реформування органів влади, установ і відомств, бажання створити сильну правову та економічно розвинену державу

підкріплюється конкретними організаційними й законодавчими рішеннями. Без належних і якісних організаторів, виконавців і менеджерів державного будівництва на різних напрямках, у тому числі й у правоохоронній сфері, тут не обійтись. Усвідомлюючи всю відповідальність гаранта Конституції щодо реформ у державі та взяті зобов'язання перед виборцями, Президент України В. Янукович видав Указ від 1 лютого 2012 р. № 45/2012 «Про стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки», в якому ставиться цілий і перспективний пласт завдань щодо підготовки кадрів та підвищення професіоналізму на будь-якій ділянці діяльності людини, створення надійного та реального резерву кадрів, можливості кожному громадянину країни реалізувати свій освітній і творчий потенціал на благо всього суспільства тощо [1], що ми підтримуємо.

Існуючі у суспільстві проблеми політичного, економічного, соціального характеру тощо віддзеркалюються на правоохоронній сфері життя країни, впливають на якість забезпечення та охорони прав і свобод її громадян, вимагають негайного вирішення застарілих проблем правозастосовної діяльності та реформування правоохоронних органів, зокрема органів внутрішніх справ, результати роботи яких, за результатами виступів засобів масової інформації, кожного разу викликає у суспільстві певний громадський резонанс. За останні роки побудови нашої держави, при кожній зміні влади, політичні лозунги про доцільність і своєчасність реформування правоохоронної системи звучать усе голосніше й голосніше, але конкретних кроків щодо їх реалізації на фоні гострих політичних баталій майже не проглядалось. При нинішній владі законодавчий орган, від рішень якого залежить настання очікуваних змін, почав працювати більш оперативно, а законодавчі акти прийматись набагато швидше й ефективніше. При цьому нарешті руки дійшли й до застарілих проблем щодо реформування органів внутрішніх справ, які стоять в першому ешелоні проблем запобігання і протидії злочинності.

У жовтні 2011 р. відбулися парламентські слухання з питань реформування правоохоронних органів, що знайшло багато позитивних відгуків серед депутатів різних рівнів, науковців, представників інших міністерств і відомств, судових органів, членів громадських об'єднань і правозахисних організацій які, підтримали ініціативу проведення необхідних і відповідних змін.

Про певні напрями реалізації вказаного виступив з доповіддю голова Комітету Верховної Ради України з питань законодавчого забезпечення правоохоронної діяльності В. Швець, який зокрема наголосив, що необхідно негайно розпочати процес реформування у реальному часі. Він переконаний, що реформа МВС не може відбуватись у вакуумі. Разом із реформою всієї правоохоронної системи ми маємо змінити сутність цього органу державного управління. Суттєві пропозиції і зауваження з приводу реформування ОВС на сучасному етапі розвитку України висловив і депутат Верховної Ради України чотирьох скликань, доктор юридичних наук, професор, академік Академії правових наук України, заслужений юрист України О. М. Бандурка, який безпосередньо та професійно багато років займається вирішеннями порушених проблем і питаннями підготовки фахівців для МВС та інших міністерств і відомств України. Він зазначив, що міліцію легко критикувати, але в ній важко працювати. Ось уже впродовж більш як піввіку він чує, що міліція «не така»... А вона й не може бути іншою – вона точно така, як її народ! І пани міліціанти не спустилися, як янголи, з неба. Країна не може забезпечити європейський рівень її матеріально-технічного забезпечення. Але змінити своє ставлення до міліціонера ми можемо. Система заслуговує на повагу, бо міліція робить свою справу в будь-який час і за будь-яких обставин. Його підтримав голова Комітету з питань боротьби з організованою злочинністю і корупцією Верховної Ради України В. Бевз, який зазначив, що як відомо, міліція □ це дзеркало народу. Тому, друзі мої, зазначив він, давайте частіше дивитись у дзеркало, намагатися бути ближчими до проблеми, об'єктивнішими. А то, як кажуть, кожен вважає себе героєм, коли бачить бій здалеку [2, с. 3–4], що ми підтримуємо.

Сьогодні вирішується доля майбутнього міліцейського слідства країни (кількість слідчих нині складає 14 тис. осіб, якими щорічно розслідуються понад 430 тис. кримінальних справ), через обговорення у суспільстві та прийняття нового Кримінального процесуального кодексу, прийняття якого відстає від чинного Кримінального кодексу України більше ніж на десять років і який також вже доречно удосконалювати поряд із зазначеним. Працівники Харківського національного університету внутрішніх справ беруть у цих законотворчих процесах досить активну

участь. На сьогодні виправляється, на нашу думку, раніше висловлена помилкова позиція окремих керівників щодо передачі більшої частини підготовки фахівців для ОВС у цивільні юридичні навчальні заклади країни. Такі «експерименти» вже проводились на теренах України, але вони призвели до того, що випускники цивільних юридичних навчальних закладів, зокрема Одеського національного університету ім. І. І. Мечникова та інших, залишили міліцейські підрозділи і у своїй більшості перейшли для подальшої роботи до інших правоохоронних чи комерційних структур тощо, бо в них не було виховано міліцейських патріотичних вподобань та підготовки до праці в екстремальних умовах життєдіяльності. А саме ці якості повинні прищеплюватись і виховуватись у майбутніх фахівців слідства, над чим постійно і працює професорсько-викладацький та командний склад вищих навчальних закладів системи МВС України. До речі, багато випускників міліцейських вишів окрім підрозділів ОВС також працюють в органах державної влади різних рівнів, прокуратури, у судах та інших системах правового та іншого життєзабезпечення наших громадян.

Проблеми підготовки фахівців для підрозділів слідства ОВС залишаються не простими, але такими, що вирішуються за рахунок у тому числі підвищення кількісного і якісного наукового потенціалу професорсько-викладацького складу міліцейських навчальних закладів, удосконалення форм навчання, у поєднанні із паралельним напрацюванням практичних навичок курсантів, студентів, слухачів, ад'юнктів. Незважаючи на відсутність належного фінансування, керівники різних рівнів навчальних закладів ОВС знаходять можливість вирішувати наявні проблеми щодо покращення матеріально-технічної бази, підвищення ефективності та якості навчання і виховання майбутніх слідчих для практичних підрозділів. Вперше за всю історію міліцейського слідства, у минулому і поточному році, Головне слідче управління МВС України запропонувало керівництву ХНУВС направити на практичне стажування до ГСУ МВС України по декілька курсантів випускних 4-х курсів, з яких відібрані і вже працюють два випускники минулого року.

За визначенням В. Л. Васильєва, професіограма слідчого складається із декількох блоків, яка послідовно включає певні сторони його діяльності. До них зокрема можна віднести:

а) пошукову діяльність (спостережливість, допитливість, стійкість і концентрація уваги, висока орієнтація); б) комунікативна діяльність (товариськість, комунікабельність, емоційна стійкість, чутливість, вміння вислухати людину, вміння розмовляти з нею); в) задовільна діяльність (акуратність, пунктуальність, чітке і грамотне написання документів; г) організаційна діяльність (самоорганізація, воля, зібраність, цілеспрямованість, наполегливість, організаційні та управлінські здібності у роботі з людьми; д) реконструктивна діяльність (пам'ять, уява, загальний і спеціальний інтелект, інтуїція [3, с. 104]); е) соціальна діяльність – загальні якості: патріотизм, гуманність, чесність, принциповість; спеціальні якості: прагнення до істини та торжества справедливості, професійна гордість, професійна етика, офіцерська й чоловіча честь тощо [4, с. 22]. Крім цього, працівникам різних рівнів навчальних закладів, зокрема системи ОВС, слід враховувати думки науковців, що процес навчання і виховання є єдиним і неподільним. Принципи виховання є принципами навчання, а принципи навчання є принципами виховання. Результати їх взаємодії □ це принципи єдиного навчально-виховного процесу. Тому здійснювані в літературі спроби розмежувати принципи навчання і принципи виховання є штучними й логічно необґрунтованими [5, с. 28–29], що ми підтримуємо.

В той же час, у практичній діяльності слідчих підрозділів ОВС ще існують невирішені проблеми. По-перше, це одна з важливих проблем щодо виховання у майбутніх фахівців несприйняття вчинення порушень дисципліни, законності, корупційних дій тощо. Але як свідчить практична діяльність, такі факти ще не викорінені. Так, за 2011 рік із майже 14-тисячного колективу слідчого апарату ОВС, стосовно працівників слідства країни порушено 56 кримінальних справ та складено 3 протоколи про корупційні діяння, з яких за вчинення шахрайства та хабарництва до кримінальної відповідальності притягнуто 36 слідчих, зокрема у поточному році вже сім, з яких 5 вчинили правопорушення із корисливих мотивів. У зв'язку із вказаним, Головне слідче управління вимушене було звернутись зі спеціальним листом до особового складу слідчого апарату МВС України із закликом щодо недопущення зниження іміджу працівників однієї із найважливіших ланок протидії злочинності у

країні. Правоохоронцям почасти доводиться мати справу з тими, хто зухвало зневажає Закон. І щоб не зачерствіти, не стати формалістами, бути постійно уважними, чуйними і доброзичливими до людей, майбутні міліціонери повинні зрощувати в собі ці якості. А допомагати їм у процесі такого вдосконалення мають керівники всіх рівнів. Ефективність роботи досудового слідства залежить від чистоти його лав, маючи на увазі моральну зрілість фахівців, яка досягається сумлінним і ревним дотриманням закону. Це правило має стати особистою філософією життя кожного майбутнього і діючого працівника, котрий сумлінно служить народу. Тільки тоді, коли міліція продемонструє такі якісні зміни, вона відчує реальну підтримку людей у справі запобігання й викорінення правопорушень. Тільки тоді суспільство побачить у кожному правоохоронцеві справедливого, надійного й порядного партнера, а близькі пишатимуться ним, бо не матимуть нагоди випити «гірку чашу» сорому за його негідні вчинки [6, с. 5–6].

Під час вирішення питань формування позитивних якостей у майбутніх фахівців у системі навчання, слід удосконалювати методики викладання певних дисциплін, формування відповідних алгоритмів навчальних і робочих програм. Маючи певний досвід практичної діяльності на слідчій роботі і в діяльності оперативних підрозділів ОВС та педагогічної діяльності, вважаємо, що майбутнім юристам, зокрема слідчим, слід викладати паралельно на одному з курсів (наприклад, на 3-му) наступні, як мінімум дисципліни: кримінальне право, кримінальний процес, криміналістику, судову медицину та оперативно-розшукову діяльність. Наприклад, вивчаючи кримінальне право, зокрема тему щодо злочинів проти життя і здоров'я, курсант із іншого предмета □ судової медицини, вже на той час може отримати знання щодо початку і закінчення життя людини, класифікацію тілесних ушкоджень тощо, а з криміналістики □ особливості огляду місця події таких видів злочинів, методику перших початкових та подальших слідчих дій тощо. Відповідно, в оперативно-розшуковій діяльності він вивчатиме перші початкові та подальші оперативно-розшукові дії, починаючи з огляду місця події та після його проведення. Таким чином, у курсанта, який паралельно буде отримувати знання із вказаних правових дисциплін, буде проходити комплексний процес пізнання щодо запобігання,

розкриття, викриття і розслідування окремих видів злочинів. Однак, навчально-методичні центри навчальних закладів такі пропозиції ще не враховують при формуванні методичного забезпечення дисциплін, з урахуванням необхідності перерозподілу навантаження на викладацький склад навчальних закладів системи МВС, що відповідним чином і в подальшому може знижувати ефективність пізнавальної діяльності майбутніх фахівців, зокрема слідчих. Окрім цього, на нашу думку, саме слідчий ОВС повинен мати повну вищу освіту і отримувати диплом магістра, що також потребує удосконалення і перебудови навчального процесу, зокрема в навчальних закладах системи ОВС України. Іншим позитивним зрушенням у підборі кандидатів на посади слідчих в ОВС могла б стати система підготовки помічників слідчих у навчальних закладах системи ОВС із, наприклад, 2-річним терміном навчання, на базі освітньо-кваліфікаційного рівня «молодший спеціаліст». Це треба враховувати, виходячи з проекту нового КПК, в якому вбачається збільшення навантаження на слідчого, зокрема при обов'язковому узгодженні ним основної кількості слідчих дій з прокурором, а в подальшому □ отримання дозволів у судах, на що буде витрачатись велика кількість часу на проведення малокваліфікованої діяльності. Таку роботу щодо переміщення документообігу між різними відомствами тощо міг би виконувати помічник слідчого. Прошу учасників конференції взяти участь в обговоренні вказаних пропозицій.

У той же час порушенні питання далекі від остаточного розв'язання і потребують подальших досліджень, і наукового вивчення.

### **Список використаних джерел**

1. Про Стратегію державної кадрової політики на 2012–2020 роки : указ Президента України від 1 лют. 2012 р. № 45/2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>.

2. Матвейчук О. У парламенті розуміють потребу в реформуванні ОВС / О. Матвейчук // Іменем закону. – 13 жовт 2011 р. – № 41 (5791). – С. 3–4.

3. Литвинов А. Н. Логика в следственной и экспертной деятельности: проблемы применения и оценки : учеб. пособие / А. Н. Литвинов, Н. Н. Тагаев, С. П. Лапта. – М. : ЮРКНИГА, 2005. – 112 с.

4. Meixner F. Kriminaltaktik in einzeldarstellungen / F. Meixner.  
– Hamburg : Kriminalistik Verlag, 1954. – 216 s.

5. Сергєєв В. Ф. Виховна робота в сучасному вищому закладі  
освіти : метод. реком. / В. Ф. Сергєєв, В. Є. Прокопчук,  
Н. В. Балабуха. – Луцьк : Ред. вид. «Вежа» Волин. держ. ун-ту  
ім. Лесі Українки, 2000. – 206 с.

6. Карпюк Г. «Гірка чаша» для слідчих / Г. Карпюк // Іменем  
закону. – 2 лют. 2012 р. – № 5 (5807). – С. 5–6.

#



**СЕКЦІЯ 2**  
**ПРАКТИЧНА СКЛАДОВА НАВЧАННЯ:**  
**НОРМАТИВНО-ПРАВОВЕ ТА МЕТОДИЧНЕ**  
**ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ, ЇЇ РЕАЛІЗАЦІЯ**

УДК 037.011.33(477)-057.30

**Сергій Петрович Гіренко**

*кандидат педагогічних наук, доцент, професор кафедри психології  
та педагогіки факультету психології, менеджменту, соціальних  
та інформаційних технологій Харківського національного  
університету внутрішніх справ*

**ПРАКТИЧНІ НАПРЯМКИ ФОРМУВАННЯ**  
**КОНФЛІКТОЛОГІЧНОЇ КУЛЬТУРИ ПРАЦІВНИКІВ**  
**ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

*Розглянуто різні змістовні компоненти та напрямки  
конфліктологічної підготовки курсантів – майбутніх працівників  
міліції в педагогічному процесі.*

Актуальність системної організації виховання конфліктологічної культури курсантів вищих навчальних закладів системи МВС обумовлена підвищенням рівня конфліктності та протистояння у суспільстві різних верст населення нашої країни, прогресуючим падінням соціальної культури спілкування, недоліками та недосконалістю виховання дітей і молоді, ускладненням різних форм злочинності, що є для України значною перешкодою для подальшого розвитку, підвищення загальнолюдського культурного рівня у процесі розбудови незалежної демократичної держави і виховання громадянського суспільства.

Конфліктологічна культура особистості – це соціальне надбання особистості, що приховує в собі складні багаторівневі системи, які дозволяють знімати як внутрішні протиріччя людини, так і кризи у відносинах з іншими. Застосовуючи специфічні інформаційні, комунікативні та корпоративні механізми, конфліктологічна культура формує, зберігає та відтворює стійкі типи взаємовідносин з навколишнім середовищем. Особливу роль тут відіграє система освіти, в рамках якої відбувається відбір, передача, освоєння та закріплення якостей, які забезпечують конструктивні реакції у конфліктах.

На наш погляд, основними елементами сформованої  
конфліктологічної культури працівників ОВС є (табл. 1):

*Таблиця 1*

**Елементи конфліктологічної культури працівника ОВС**

Елемент	Зміст елемента	Ключові питання, які вирішує працівник ОВС
Алгоритм ефективної діяльності особистості в конфлікті (дія, поведінка, технологія, техніка, механізм)	Комплекс дій та операцій, спрямованих на усунення (нейтралізацію) конфліктогенів взаємодії або їх використання для досягнення мети у процесі спільної діяльності	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Що потрібно мені зробити в цій ситуації?</li> <li>• Яка послідовність моїх дій та з чого треба почати?</li> <li>• Який в мене та мого опонента психоемоційний стан?</li> <li>• Чи задоволений я результатом?</li> <li>• Які мої дії є правомірними (передбачені законом та посадовими обов'язками)?</li> <li>• У чому полягає моральність та правомірність дій мого опонента?</li> </ul>
Конфліктологічна готовність працівника ОВС	Система особистісних характеристик, які регулюють оптимальне його функціонування в професійно обумовлених в конфліктонебезпечних ситуаціях, забезпечують здатність їх використовувати для успішного, свідомого впливу на конфлікт та його суб'єктів для досягнення певної мети	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Чи розумію я відповідальність за конфліктні та агресивні дії, за порушення прав людини, наслідків, до яких може призвести конкретний сценарій подій, певні конфліктні стратегії та тактики?</li> <li>• Які існують професійні конфліктні «зони» в майбутній службовій діяльності, можливі алгоритми поведінки та спілкування в них?</li> <li>• Чи володію я «багажем» стратегій і тактик конфліктної поведінки у разі активного протиборства, адекватних</li> </ul>

		<p>конфліктній ситуації, що склалася?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Чи достатньо розвинені в мене механізми саморегуляції постконфліктних психоемоційних станів?</li> </ul>
Теоретичні знання та інформаційні моделі конфлікту	Інформаційна теоретична система, понять, категорій, та їх причинно-наслідкових зв'язків, що розширює уявлення суб'єкта про конфлікт і правоохоронну діяльність, шляхи її здійснення, дозволяє будувати теоретичні моделі поведінки у конфліктних ситуаціях	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Що для мене конфлікт – інструмент досягнення мети, прояв незадоволення чи емоційна розрядка?</li> <li>• Які можливі наслідки потенційного або реального конфлікту?</li> </ul>
Конфліктологічні вміння та навички працівника ОВС (конфліктна управлінська компетенція)	Напрацьовані здібності особистості, що дозволяють досягти конкретної мети за рахунок впевнених результативних дій, реалізують конфліктологічні знання в алгоритм дій у об'єктивно існуючих конфліктних ситуаціях та дозволяють змінювати його динаміку та учасників	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Чи задоволений я реалізацією алгоритму конфліктних дій на практиці?</li> <li>• Що з мого конструктивного досвіду я можу реалізувати в конкретній ситуації?</li> </ul>
Конфліктна «Я-концепція» та мотивація (конфліктна управлінська компетенція)	Розуміння характеру, змісту, спрямованості та функцій правоохоронної та службової діяльності; позитивне ставлення до неї; впевненість у власній правоті, необхідності захисту	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Що підштовхує мене до конфлікту?</li> <li>• Яка моя мета та можливе її досягнення за допомогою конфлікту?</li> <li>• Чи можна досягти мети неконфліктним шляхом (чи обов'язковим є конфлікт)?</li> </ul>

	власних та професійних інтересів, цілей, потреб; бажання нейтралізувати або довести до логічного завершення проблемну ситуацію (конфлікт); усвідомлення адекватності та необхідності певних конфліктних дій у конкретній ситуації. Готовність до конкретних конфліктних дій, варіативність сприймання та реагування у конфліктній ситуації	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Як я ставлюсь до мого «супротивника»?</li> <li>• Що стримує мене від початку конфлікту (у відповідь дій)?</li> <li>• Чи конфліктний я та мій опонент?</li> <li>• Що мені дає конфліктна поведінка та стан?</li> </ul>
Життєвий конфліктологічний досвід	Результати впливу реальних життєвих сценаріїв конфлікту, що були пережиті або спостерігались у минулому	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Чи була подібна ситуація в минулому?</li> <li>• Який досвід переважає у мене – конструктивний (успішно розв'язані конфлікти, я задоволений) чи деструктивний?</li> <li>• Які чинники та обставини конфлікту сприяли процесу їх вирішення у минулому?</li> </ul>
Конфліктостійкість (конфліктопревентивна компетенція)	Здатність спрямовувати свої психічні, соціальні та соціально-психологічні резерви на максимальне недопущення ескалації конфлікту у відносинах з іншими людьми під час виконання професійних обов'язків та особистому житті.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Чи несе ситуація взаємодії в собі конфліктогени?</li> <li>• Чи проявляє опонент ознаки передконфліктного стану (міміка, жести, почервоніння, мовлення...)</li> <li>• Чи відповідає сценарій конфлікту небезпечної ситуації моїм цілям та інтересам?</li> <li>• Потрібен мені потенційний конфлікт?</li> </ul>

	<p>Передбачає активну протидію конфліктогенам як зовнішнім, так і внутрішнім, емоційно-когнітивну саморегуляцію стану в конфлікті</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Які резерви я можу задіяти для підвищення психологічної безпеки?</li> <li>• Яка комунікативна техніка буде найбільш успішною в цій ситуації та дозволить певним чином керувати нею та опонентом?</li> <li>• Яким чином мені краще контролювати власні емоції, адекватно реагувати на події, зберігати соціальний статус та імідж?</li> </ul>
Індивідуально-психологічні якості учасника конфлікту (особистісна компетенція)	<p>Певна композиція рис і властивостей характеру, темпераменту, загальний рівень здібностей, рівень стресостійкості, емоційно-вольова, перцептивна, мотиваційна, ціннісна, когнітивна сфери, поведінка, звички</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Наскільки конфліктна я людина?</li> <li>• Які конфліктні риси демонструє мій опонент?</li> <li>• Які конфліктні риси мені не подобаються, тому що заважають мені у житті?</li> </ul>
Професійно важливі особистісні якості та риси	<p>Спеціальні здібності, вміння та навички, що забезпечують реалізацію працівником ОВС успішної професійної правоохоронної діяльності</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Які якості характеризують успішного фахівця?</li> <li>• Наскільки розвинені мої власні професійно важливі особистісні риси?</li> </ul>
Професійний досвід (професійна компетенція)	<p>Система когнітивно-поведінкових характеристик, що зумовлює стабільність і раціональність реалізації обраного алгоритму дій у звичайних або складних професійних</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Чи представлена ситуація є типовою для моєї роботи?</li> <li>• Чи є в наявності конфліктогени?</li> <li>• Які «професійні» загрози можуть бути наслідком конфлікту або</li> </ul>

	умовах (за наявністю об'єктивних та людських перешкод, тривалого робочого дня, втоми, при спробах маніпуляцій та впливу, агресивності та конфліктності опонентів тощо)	загострення ситуації? • Чи здатний я керувати ситуацією та які дії зараз потрібні?
Соціально-комунікативна компетенція	Система моделей спілкування та взаємодії, що забезпечує виконання основних функцій комунікацій з опонентом – інформаційну, перцептивну та інтерактивну. Включає наступні показники спілкування: відкритість-замкнутість, довірливість, самоконтроль, щирість, рефлексивні здібності, переконливість, наявність і характер «улюблених конфліктогенів» спілкування, широкий термінологічний запас тощо	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Чи важко мені спілкуватись, які труднощі існують?</li> <li>• Наскільки важливою для мене є розмова?</li> <li>• Чи достатньо професійним є мій стиль спілкування?</li> <li>• Як я можу впливати на свого співрозмовника?</li> <li>• Наскільки вірно сприймаємо ми зі співрозмовником один одного?</li> <li>• Які улюблені конфліктогени спілкування демонструються під час нашої розмови та хто їх ініціював?</li> </ul>

Зазначені змістовні компоненти конфліктологічної компетентності майбутнього працівника ОВС практично застосовуються як орієнтири та напрямки конфліктологічної підготовки курсантів у Харківському національному університеті внутрішніх справ за напрямками підготовки «Правознавство», «Психологія» та «Соціологія» та покликані сформувати готовність майбутніх фахівців до дій у конфліктних ситуаціях.

#

УДК 342.51

**Михайло Маркович Добкін**

*кандидат юридичних наук,*

*голова Харківської обласної державної адміністрації*

## **ПРИНЦИПИ ГЛАСНОСТІ, ПРОЗОРОСТІ ТА ВІДКРИТОСТІ В ДІЯЛЬНОСТІ ПЕРСОНАЛУ МІСЦЕВИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ**

Системні зміни, що відбуваються останнім часом в Україні, спрямовані на одночасне вирішення двох взаємопов'язаних завдань – забезпечення прав, свобод і законних інтересів людини, а також підвищення ефективності державного управління. І хоча ці завдання були фактично поставлені та вирішуються з моменту здобуття нашою країною незалежності, однак відзначимо, що і досі органи державної влади, особливо органи виконавчої влади, не приділяють їх реалізації достатньої уваги. Таке становище стало об'єктом обґрунтованої критики з боку Президента України, який цілком справедливо наголосив на тому, що останні п'ять років у країні тривали хаос і регрес, головною причиною яких була політична нестабільність. Тому перебудова системи державної влади, яка б якісно забезпечувала задоволення потреб пересічних громадян, охорону та захист їх прав, свобод, і при цьому діяла на ґрунті демократичних і правових принципів, що визнані в усьому світі, є наразі вкрай актуальною.

Певна незавершеність реформи системи державної влади обумовлює необхідність продовження процесу вдосконалення діяльності державного апарату управління, який і відбувається нині. На часі, як свідчить аналіз рішення Ради регіонів щодо реформи державної влади в Україні та підготовки і прийняття Державного бюджету України на 2011 рік, реформування діяльності місцевих державних адміністрацій (далі – МДА). Цей процес слід розпочати з належного включення у їх діяльність демократичних правових принципів, адже саме з них починається побудова цих органів державної виконавчої влади і практична реалізація покладених на них завдань щодо вирішення місцевих проблем, які мають загальнодержавне значення.

Відзначимо, що хоча дослідженню відповідних базових засад діяльності органів влади, частиною яких є МДА, було присвячено чимало праць, але постановка питання про принципи їх функціонування, як свідчить узагальнення останніх публікацій у

цій сфері, є й досі актуальним. Це пояснюється недостатньою опрацьованістю принципів з точки зору їх існування як єдиної та цілісної системи, що перешкоджає можливості характеризувати, зокрема, місцеві органи виконавчої влади та діяльність їх персоналу як такі, що реалізуються на однакових для всіх складових системи державного управління принципах. Тому є підстави вважати, що виявлення системи принципів, розкриття їх змісту є необхідним для реформування органів виконавчої влади, у тому числі й МДА.

В цьому контексті звертає на себе увагу виділення серед принципів таких положень, як гласність, відкритість і прозорість. Вважаємо, що вирішення цього питання сприятиме належному забезпеченню прав, свобод громадян, що є основним завданням діяльності сучасної держави, а також ефективному виконанню покладених на МДА обов'язків.

Гласність є умовою включення або залучення особи, групи осіб, їх об'єднань у діяльність, наприклад, МДА, як свідків її здійснення. Тобто реалізація цього принципу обов'язково передбачає можливість сторонніх осіб бути присутніми або відкрито ознайомлюватися з діяльністю МДА та її результатами.

Наступним поняттям є «відкритість», яке у словниках тлумачиться як властивість і стан за значенням відкритий – незачинений; який можна бачити без перешкоди, доступний зорові; доступний для всіх бажаючих; неприхований, нетаємний, явний. Відкритість в певному аспекті є синонімом поняття «гласність», проте воно має власну специфіку. На нашу думку, вона полягає у тому, що відкритість, на відміну від гласності, яка переважно є пасивним станом, більшою мірою обумовлює необхідність вчинення дій для того, щоб усі зацікавлені особи знали про те, як та у який спосіб діє орган державної влади та його персонал.

Останнім із досліджуваних нами понять-принципів є «прозорість», яка має наступне значення – це властивість і стан за значенням прозорий – доступний для сприймання; зрозумілий, ясний, дохідливий, якого легко розгадати, збагнути; явний, неприхований. Тобто це створення для особи можливості належним чином усвідомити, як щось відбувається, доступно сприйняти певну діяльність, яка в результаті стане їй зрозумілою. Отже, прозорість як властивість повинна забезпечувати ясність, дохідливість якогось явища, на відміну від прихованості та незрозумілості, чого в



сучасному державному управлінні бути не повинно.

Отже, якщо відкритість дає можливість особі спостерігати або брати участь у діяльності органу державної влади, то прозорість слід відносити до можливості особи зрозуміти, як саме працює механізм державного управління, як відбувається процес реалізації, наприклад, працівниками МДА її завдань. І саме такий підхід до розуміння, а тим більше реалізації принципу прозорості, знаходить своє втілення в інших країнах.

Як узагальнення проведеному дослідженню відзначимо низку висновків, які сприятимуть розмежуванню понять «гласність», «відкритість», «прозорість» та їх належній реалізації в діяльності персоналу МДА:

□ значення цих положень для діяльності органів державної влади свідчить, що їх слід вважати саме принципами, які визначають форми та способи функціонування цих органів, у тому числі й МДА;

□ віднесення їх до числа принципів обумовлено дією ст. 5, 32, 34, 50 Конституції України щодо права народу – єдиного джерела влади, яку він здійснює безпосередньо і через органи державної влади та органи місцевого самоврядування, на отримання інформації про ці органи;

□ сутність їх реалізації проявляється у створенні такого стану організації і діяльності органів державної влади, що відповідає умовам їх функціонування в демократичній, соціальній, правовій державі;

□ наслідком їх виконання є задоволення потреб особи, суспільства в отриманні інформації про функціонування органів державної влади (механізми прийняття управлінських рішень, порядок їх формування та структуру), у тому числі й шляхом прямого або опосередкованого включення представників суспільства в діяльність цих органів;

□ відкритість характеризує обов'язок органу державної влади вчиняти дії для того, щоб усі зацікавлені особи знали про те, як та у який спосіб він діє, а також про результати цих дій як шляхом інформування широкого кола осіб, так і шляхом включення громадян у діяльність органу;

□ прозорість характеризує діяльність, зокрема МДА, як таку, що є для будь-якої особи зрозумілою, ясною, дохідливою, що забезпечується завдяки закріпленню низки правових та організаційних положень, які сприяють доступності сприйняття та

розуміння механізмів, процедур та процесів, за допомогою яких відбувається здійснення діяльності МДА.

На завершення відзначимо, що пошук відмінностей між термінами, які мають доволі близьке за змістом значення, є справою складною, проте це варто робити, щоб надати чинному законодавству упорядкованості, зокрема завдяки усуненню синонімічності. Саме тому проведене нами дослідження сприятиме належному та більш чіткому вживанню відповідних понять при характеристиці діяльності МДА та їх персоналу. Отримані висновки мають як теоретичне (уточнення нормативного змісту), так і практичне (уточнення способу реалізації цих положень) значення.

#

УДК 65.012.8+004

**Олександр Володимирович Манжай**

*кандидат юридичних наук, доцент кафедри інформаційної безпеки факультету психології, менеджменту, соціальних та інформаційних технологій Харківського національного університету внутрішніх справ*

**Володимир Володимирович Тулупов**

*кандидат технічних наук, доцент, начальник кафедри інформаційної безпеки факультету психології, менеджменту, соціальних та інформаційних технологій Харківського національного університету внутрішніх справ*

## **ПРО НЕОБХІДНІСТЬ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ДЛЯ ПІДРОЗДІЛІВ БОРОТЬБИ З КІБЕРЗЛОЧИННІСТЮ МВС УКРАЇНИ НА БАЗІ НАПРЯМУ «СИСТЕМИ ТЕХНІЧНОГО ЗАХИСТУ ІНФОРМАЦІЇ»**

*Розкрито окремі завдання підрозділів боротьби з кіберзлочинністю МВС України, проаналізовано російський досвід підготовки фахівців для підрозділів Управління К МВС Росії, обґрунтовано доцільність підготовки відповідних фахівців для МВС України на базі напряму «системи технічного захисту інформації».*

Кіберзлочинність є одним з нових видів негативних соціальних явищ, яке сьогодні кидає виклик національній безпеці

України. Аналіз криміногенної ситуації свідчить про складність виявлення та документування таких злочинів, високий професійний рівень осіб, задіяних у вчиненні правопорушень з використанням інформаційно-телекомунікаційних систем, різке збільшення частки світової індустрії кіберзлочинів, яка припадає на долю України, що викликає значне занепокоєння не лише в Україні, але й в інших державах світу.

Керівництвом МВС неодноразово наголошувалося, що без використання інноваційних технологій дуже скоро неможливо бути розкрити жодного серйозного злочину. Отже, перед суб'єктами боротьби з кіберзлочинністю постає проблема підготовки кваліфікованих кадрів, які здатні на належному рівні забезпечити правопорядок у сфері використання інформаційно-телекомунікаційних систем.

Протягом останніх двох років Президентом України було прийнято два ключових укази, в одному з яких передбачалося створення єдиної загальнодержавної системи протидії кіберзлочинності [1, п. 4 «а»], а в іншому підкреслюється, що організовані злочинні угруповання дедалі частіше прагнуть використовувати Інтернет і новітні інформаційно-комп'ютерні технології для досягнення своїх кримінальних цілей, та затверджуються відповідні заходи реагування [2].

У системі МВС України основні функції щодо боротьби з кіберзлочинністю покладено на підрозділи боротьби з кіберзлочинністю у складі однойменного Управління. Згідно п. 3 Типового положення про управління (відділ) боротьби з кіберзлочинністю і торгівлею людьми ГУМВС, УМВС України в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, затвердженого наказом МВС України від 24.11.2010 № 581 [3], одними з функцій відділу є:

– забезпечення реалізації практичних заходів, спрямованих на попередження та протидію злочинам, які вчиняються з використанням високих інформаційних технологій і телекомунікаційних мереж (злочини у сфері інформаційно-телекомунікаційних технологій, у сфері електронних платежів і господарської діяльності, зокрема, порушення прав інтелектуальної власності та заняття гральним бізнесом, а також злочини проти інформаційної безпеки, у тому числі незаконні дії зі спеціальними технічними засобами негласного отримання

інформації).

– здійснення проведення судових експертиз і комп'ютерної розвідки відповідно до вимог законодавства України та підзаконних актів.

Крім вищенаведених функцій, по яких, цілком очевидно, є бажаною технічна підготовка оперативного працівника, до функцій відділу входить цілий ряд аналітичних завдань, що дає підстави говорити про необхідність підготовки для згаданих підрозділів системного аналітика з технічною освітою.

Позицію щодо необхідності укріплення підрозділів боротьби з кіберзлочинністю технічними спеціалістами підтримано також керівництвом Управління боротьби з кіберзлочинністю МВС України.

Підготовка означених фахівців у цивільних вишах викликає низку складнощів, основною з яких є та, що більшість відповідних методик та нормативних документів мають гриф обмеження доступу. Крім того, складним і довготривалим є процес атестації цивільного фахівця, початкової підготовки, надання йому допуску. Стартове матеріальне забезпечення оперативного працівника на сьогоднішній день також не надто привабливе для фахівця, який може (за матеріалами рекрутингових агентств) у цивільній компанії отримувати заробітну платню від 5 тис. грн.

Для прикладу, в Російській Федерації відповідні кадри для Бюро технічних заходів МВС (куди входить і досить відоме Управління «К» – боротьби з кіберзлочинністю) комплектують з числа цивільних спеціалістів та випускників Московського університету МВС Росії, яких готують за спеціальністю «Інформаційна безпека» [4]. У 2012 р. президент Російської Федерації виступив з ініціативою значно розширити Управління К підрозділами, орієнтованими на розкриття дуже складних у технологічному плані злочинів, при цьому зауваживши, що підрозділ має комплектуватися лише високопрофесійними кадрами, найсучаснішою технікою та забезпечуватися високим фінансуванням [5].

Підготовку кадрів для системи МВС України у галузі «Інформаційна безпека» здійснює лише Харківський національний університет внутрішніх справ (ХНУВС). З 1998 р. проводиться набір за відповідною спеціальністю (нині напрямом – системи технічного захисту інформації): випускаюча кафедра –

«Інформаційної безпеки», наявна матеріально-технічна база та навчально-методичне забезпечення відповідає встановленим вимогам. Ряд розробок викладачів і курсантів за вказаним напрямом впроваджено у практичну діяльність ОВС України.

На сьогоднішній день випускники ХНУВС, що пройшли підготовку у галузі «Інформаційна безпека», проходять службу у підрозділах боротьби з кіберзлочинністю, технічного захисту інформації, оперативно-технічних заходів, боротьби з організованою злочинністю, експертно-криміналістичних центрах, Державній службі охорони при МВС України, режимно-секретних органах тощо, де успішно використовують знання та навички, набуті під час навчання.

Виходячи з вищевикладеного, вважаємо доцільним здійснення підготовки кадрів для підрозділів боротьби з кіберзлочинністю на базі напряму – 6.170102 – системи технічного захисту інформації, тим більше, що вказане рішення не потребуватиме додаткового залучення кадрів і державних коштів.

#### **Список використаних джерел**

1. Про рішення Ради національної безпеки і оборони України від 17 листопада 2010 року «Про виклики та загрози національній безпеці України у 2011 році» : указ Президента України від 10.12.2010 № 1119/2010 // Офіційний вісник України. – 2010. – № 96. – Ст. 3393.

2. Про Концепцію державної політики у сфері боротьби з організованою злочинністю : указ Президента України від 21.10.2011 № 1000/2011 // Офіційний вісник України. – 2011. – № 83. – Ст. 3019.

3. Про організацію діяльності Департаменту боротьби з кіберзлочинністю і торгівлею людьми МВС України та підрозділів боротьби з кіберзлочинністю і торгівлею людьми ГУМВС, УМВС : наказ МВС України від 24.11.2010 № 581 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1041.43316.0>.

4. Шабаршов А. Невидимый, но зоркий глаз милиции [Електронний ресурс] : интервью с нач. Бюро спец. техн. меропр. МВД РФ ген.-полк. милиции Б. Мирошниковым / Андрей Шабаршов ; Борис Мирошников // ЩИТ и МЕЧ. – Режим доступу: <http://www.simech.ru/index.php?id=445>.

5. МВД создаст новые IT подразделения : По указу президента РФ ведомство будет расширять управление «К»



УДК 351.713(477)

**Світлана Миколаївна Попова**

*кандидат економічних наук, доцент кафедри економіки та  
фінансів навчально-наукового інституту права та масових  
комунікацій Харківського національного  
університету внутрішніх справ*

## **ПІДГОТОВКА ФАХІВЦІВ ДЛЯ ОРГАНІВ ДЕРЖАВНОЇ ПОДАТКОВОЇ СЛУЖБИ**

*Розкрито проблемні питання, пов'язані з кадровою роботою в органах ДПС, та розроблено рекомендації з удосконалення підготовки висококваліфікованих кадрів для служби в податкових органах.*

На сьогоднішній день особливої уваги набувають питання якісного оновлення кадрового складу державних органів і, особливо, органів державної податкової служби (ДПС) України, оскільки їх робота забезпечує необхідну фінансову базу діяльності як апарату держави, так інших державних підприємств, установ та організацій.

На жаль, існує багато проблемних питань, пов'язаних із кадровою роботою в органах ДПС, які призводять до невиконання в повному обсязі її стратегічних завдань. Саме це й визначає актуальність теми даної роботи.

Проблемам управління персоналом в органах податкової служби присвячені праці таких вітчизняних та закордонних вчених як О. О. Бандурка, Ю. П. Битяк, А. В. Головач, О. М. Музичук, О. П. Рябченко, Ю. А. Шибалкин та ін. Але суттєві зміни в організації фінансової діяльності, що відбуваються сьогодні в Україні, обумовлюють постійну зміну законодавства, яке регламентує повноваження, функції та обов'язки працівників органів ДПС і підвищує кваліфікаційні вимоги до їх підготовки та відбору.

Тому метою роботи є розробка рекомендацій з удосконалення підготовки висококваліфікованих кадрів для служби в органах ДПС та підвищення їх відповідальності за

порушення законодавчих, процесуальних, моральних та етичних норм у співпраці з платниками податків.

Стаття 38 Конституції України [1] проголошує, що громадяни України користуються рівним правом доступу до державної служби. Але для виконання специфічних обов'язків у різних органах державної служби, які регулюють суспільні відносини у певних сферах, необхідні особливі професійні знання та відповідна спеціальна підготовка. Тому ст. 43 Конституції визначає, що саме держава реалізує програми професійно-технічного навчання, підготовки і перепідготовки кадрів відповідно до суспільних потреб.

Головною запорукою ефективного виконання завдань, що ставляться державою перед податковою службою, є висока професійність кадрів, якісний підбір і розстановка особового складу в усіх ланках і підрозділах ДПС.

Працівник податкової служби має бути високоосвіченим спеціалістом у галузі податкового і бухгалтерського обліку, фінансово-господарського контролю та аналізу, податкового й господарського права. Він повинен поєднувати фундаментальну наукову підготовку та глибокі практичні навички, безперервно поповнювати свої професійні знання, мати високі громадські якості. Окрім того, працівники органів ДПС повинні знати:

- дисципліни загальноосвітнього циклу: правознавство, етику, мікро- та макроекономіку, статистику, фінанси, грошовий обіг і кредит, основи управління та психології, маркетинг та ін.;

- спеціальні дисципліни: податковий і бухгалтерський облік, економічний аналіз, фінансове, трудове й господарське право, валютне законодавство, теорію фінансово-господарського контролю, митну справу, міжнародні стандарти аудиту, ревізію та контроль, можливості економічних й інших спеціальних експертиз, процесуальні норми проведення перевірок та ревізій;

- основи технології конкретної галузі господарства, її економіку, методи прогнозування діяльності та кредитування підприємств відповідно до їх спеціалізації, особливості обліку і звітності різних галузей суспільної діяльності;

- можливості сучасних технічних засобів збирання, обробки, передачі й захисту інформації.

Але, звісно, найбільшу увагу при підготовці фахівців для

органів ДПС треба приділяти глибокому та досконалому вивченню податкового законодавства і, особливо, кодифікованій його частині – Податковому кодексу України [2]. А для постійного забезпечення та підтримки належного професійного рівня фахівців ДПС, як мінімум, один раз на три роки треба організовувати їх стажування та підвищення кваліфікації як у спеціальних закладах Міністерства фінансів України, так і за кордоном з метою вивчення досвіду оподаткування у країнах з розвиненою ринковою економікою.

Вивчає потребу органів державної влади у підготовці, перепідготовці та підвищенні кваліфікації їх працівників, відповідно до Указу Президента України № 769/2011 від 18 липня 2011 р. [3], Національне агентство України з питань державної служби.

На жаль, сьогодні, як зауважує А. В. Головач, причини, пов'язані з недостатньою організацією кадрової роботи в органах ДПС, призводять як до падіння професіоналізму, так і до корупційних проявів. Однак, переважна більшість працівників органів ДПС є висококваліфікованими та порядними громадянами, які у своїй роботі чітко виконують обов'язки, покладені на них Конституцією України, законами України «Про державну службу» та «Про державну податкову службу в Україні».

Разом із тим, як слушно зауважує О. О. Бандурка [4, с. 281], «сьогодні служба в податкових органах є досить складною ділянкою роботи». Багато в чому це пов'язано зі значними фізичними перевантаженнями, що виникають внаслідок великого обсягу роботи і постійного контакту з людьми, які нерідко скоюють правопорушення. А в діяльності підрозділів податкової міліції поширеними є також факти відкритого фізичного опору її працівникам, що може завдавати шкоди їх здоров'ю та життю.

Загалом, норми чинного законодавства з оплати державних службовців ДПС повинні були б створити умови для їх сумлінної праці та належного виконання своїх обов'язків. Але один з найнижчих у Європі рівнів заробітної плати, який існує в нашій країні, на жаль, призводить до численних порушень службовими особами ДПС як норм професійної етики, так і податкового законодавства, скоєння корупційних діянь.

Тому для покращення кадрової політики в органах ДПС, на думку автора, необхідно:

- розробити та запровадити навчальні програми для



студентів вищих навчальних закладів усіх рівнів акредитації та державних службовців з питань запобігання і протидії корупції;

□ розробити й прийняти закони про державну службу, службу в органах місцевого самоврядування, адміністративні послуги, заходи фінансового контролю за доходами і витратами посадових осіб публічної служби та їх близьких осіб, правила професійної етики і запобігання визначенню конфліктів інтересів;

□ розробити порядок проведення оцінки ефективності виявлення і профілактики корупційних ризиків в органах державної служби;

□ підвищити престижність діяльності та статусу державного службовця і працівника органів ДПС;

□ підвищити рівень заробітної плати та соціальної захищеності державних службовців;

□ посилити адміністративну і кримінальну відповідальність за вчинення корупційних правопорушень у податковій сфері;

□ визначити механізм громадського контролю за діяльністю органів податкової служби.

Таким чином, як свідчить практика, здійснювати процес підготовки юристів у галузі господарського права з поглибленим знанням економіки в рамках тільки одного навчального закладу сьогодні не видається достатнім. Тому доцільним є створення для підготовки таких фахівців міжвузівських навчально-виробничих наукових комплексів, які об'єднали б навчальні та науково-дослідні заклади Міністерства освіти і науки, молоді та спорту, Міністерства внутрішніх справ, Міністерства юстиції та фінансово-промислові об'єднання, безпосередньо зацікавлені у юристах нової формації.

#### **Список використаних джерел**

1. Конституція України від 28.06.1996 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/go/254к/96-вр>.

2. Податковий кодекс України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/go/2755-17>.

3. Питання управління державною службою в Україні : указ Президента України від 18.07.2011 № 569/2011 // Урядовий кур'єр. – 2011. – 23 лип. – № 133.

4. Бандурка О. О. Управління державною податковою службою в Україні: організаційно-правові аспекти : дис. ... д-ра юрид. наук / Бандурка Олександр Олександрович. – К., 2007. – 499 с.



УДК 316.624:343.9:34.06

**Олексій Олександрович Сердюк**

*кандидат соціологічних наук, доцент, начальник кафедри  
соціології та соціальної роботи факультету психології,  
менеджменту, соціальних та інформаційних технологій  
Харківського національного університету внутрішніх справ*

**ПОСИЛЕННЯ ПРАКТИЧНОЇ СПРЯМОВАНOSTІ  
ПІДГОТОВКИ СОЦІОЛОГІВ ТА ЇХ МІСЦЕ У СИСТЕМІ  
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРОФІЛАКТИКИ  
ПРАВОПОРУШЕНЬ ЯК ПРІОРИТЕТНОГО НАПРЯМКУ  
ДІЯЛЬНОСТІ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ**

*Розглянуто проблему посилення практичної спрямованості  
підготовки соціологів для потреб органів внутрішніх справ та їх  
місце у системі забезпечення реалізації профілактики  
правопорушень як пріоритетного напрямку діяльності  
правоохоронних органів України.*

Профілактика правопорушень є одним із пріоритетних напрямків діяльності правоохоронних органів як в Україні, так і в більшості країн світу. Для забезпечення ефективної реалізації державної політики у сфері профілактики правопорушень потрібна потужна система наукового аналізу причин і умов учинення протиправних діянь, така система повинна ґрунтуватись на загальнонаціональному соціологічному моніторингу. Навчання технологіям і методам соціологічного аналізу такого багатофакторного соціального явища, як злочинність, є одним з основних напрямів підготовки соціологів для системи МВС, що здійснюється в Харківському національному університеті внутрішніх справ з 1994 р.

Будь-яка організована діяльність потребує системи оцінки її ефективності. Системі оцінювання ефективності діяльності органів внутрішніх справ у цілому бракує саме такої науково обґрунтованої системи оцінки ефективності профілактики і вивчення причин та умов учинення протиправних діянь. Більше того, такої системи бракує для оцінки ефективності діяльності правоохоронних органів взагалі.

Головним недоліком усіх попередніх систем оцінки, який успадкувала діюча зараз в Україні система оцінки діяльності ОВС, є порівняння показників роботи за певні періоди діяльності. Внаслідок застосування вказаного методу оцінки діяльності ОВС в Україні відбулась деформація правоохоронної системи, яка виражена у ряді негативних явищ, таких як «гонитва» за нарощуванням показників роботи», «робота на показники», приховування злочинів від обліку, штучне збільшення реєстрації вчинення злочинів меншої тяжкості за рахунок злочинів більшої тяжкості. Використання під час оцінки ефективності діяльності ОВС виключно порівняння з даними попереднього періоду є хибною практикою. Робота за поточний період у такому разі повинна бути більш результативною, ніж за попередній – а то покарають, але не дуже – а то в наступний період за показниками поточного не встигнеш. Така ситуація змушує працівників міліції наздоганяти постійно зростаючий «вал» показників звітності за рахунок розкриття менш вагомих злочинів, занедбуючи розкриття тяжких, «резонансних». Крім того, дисциплінарне реагування на зменшення чи підвищення показників кримінальної статистики впливає на професійну кар'єру працівників ОВС. Гарні показники – підвищення, погані – звільнення з посади. Так, зв'язок статистичної звітності й дисциплінарної практики переорієнтовує систему МВС із виконання своїх функціональних обов'язків на так звану «роботу на показники». На ці явища ще з радянських часів неодноразово вказували науковці й працівники практичних підрозділів ОВС [1; 3]. Базування оцінки діяльності ОВС на наявній статистичній звітності, «конкретних показниках» і рангування структур системи акцентує увагу на оцінюванні лише окремих видів робіт, всупереч необхідності оцінювання діяльності системи в цілому. Такий підхід, на думку деяких вчених, лише частково і обмежено вирішує проблему оцінювання діяльності ОВС [2]. Крім цього, використання лише статистичних показників призводить до маніпулювання звітністю і унеможливорює об'єктивну оцінку діяльності ОВС.

До сьогодні спроби вчених розробити якісь інтегральні показники результативності та ефективності об'єктивних підсумкових критеріїв оцінки діяльності ОВС не дали позитивних результатів. Слід також розуміти, що правопорядок у суспільстві не виступає результатом діяльності лише правоохоронних органів.

Існує багато інших факторів, що впливають на зниження чи підвищення рівня злочинності і не залежать від діяльності ОВС. Тим не менше, сьогодні оцінка останньої базується лише на коливаннях динаміки і структури злочинності, що відображаються в показниках кримінальної статистики.

Керівництво МВС вже починає розуміти, що в основу оцінки має бути покладено рівень довіри громадян до правоохоронних органів і громадську думку про стан правопорядку (за результатами соціологічних, моніторингових опитувань громадської думки). Однак серед багатьох спеціалістів, особливо практиків, розповсюджені песимістичні погляди на здатність «непрофесіоналів» об'єктивно оцінювати як стан правопорядку, так і рівень ефективності діяльності поліцейської системи. Причина цього – побоювання підміни критеріїв, які обов'язково повинні включати одиниці вимірювання ефективності та результативності такої діяльності. На погляд окремих вчених, використання виключно методу соціологічних опитувань чи інших форм моніторингу, скоріше буде відображати загальні тенденції в суспільстві, ніж дасть якісну чи кількісну оцінку міліцейської діяльності. Такий метод більш здатний вказати на рівень соціального рейтингу, іміджу системи, який не завжди залежить від ефективності чи результативності діяльності ОВС.

Головною перешкодою для впровадження у практичну діяльність ОВС комплексних методів її оцінки є постійна нестача фінансування. Втілення науково обґрунтованих методик оцінки діяльності ОВС потребує значних матеріально технічних і кадрових ресурсів, яких постійно не вистачає для боротьби зі злочинністю. Тим не менше, цілком очевидно, що оцінка діяльності ОВС повинна базуватися не лише на об'єктивних показниках (кримінальній статистиці), але враховувати й суб'єктивні показники (громадська думка). Співвідношення об'єктивних і суб'єктивних показників у методиці оцінки діяльності ОВС дозволить мінімізувати ризик маніпулювання кримінальною статистикою і використання її в адміністративних і політичних цілях.

Свого часу такий шлях пройшли правоохоронні системи Великобританії та США. У цих країнах, з 1982 р. у Великобританії та з 1973 р. у США, проводяться загальнонаціональні соціолого-кримінологічні опитування, дані яких порівнюються з відомчою правоохоронною звітністю. І вже на основі порівняння цих двох

масивів даних робляться остаточні висновки про ефективність роботи правоохоронних органів і стан правопорядку.

Така система оцінки діяльності ОВС за двома незалежними джерелами даних – офіційною статистикою (яка формується самими підрозділами, діяльність яких підлягає оцінці) та даними соціолого-кримінологічного моніторингу про рівень та структуру злочинності – здатна суттєво покращити практику оцінки діяльності ОВС та позбавити її ризиків, що були закладені в неї ще за радянських часів. А головним результатом буде належне врахування потреб профілактики правопорушень у поточній діяльності органів правопорядку, яке зараз зведено до мінімуму. Провідна роль у запровадженні соціолого-кримінологічного моніторингу в практичну діяльність ОВС, безумовно, повинна належати саме фахівцям-соціологам, яких зараз готує Харківський національний університет внутрішніх справ.

#### **Список використаних джерел**

1. Беляков К. І. Оцінка правоохоронної діяльності: теорія і практика / К. І. Беляков // Боротьба з організованою злочинністю і корупцією (теорія і практика). – 2004. – № 10. – С. 107.
2. Бойко І. В. Основні критерії оцінки діяльності органів і підрозділів внутрішніх справ України / І. В. Бойко // Правова інформатика. – 2003. – № 1. – С. 9–22.
3. Сердюк О. О. Моніторинг правоохоронної діяльності – перспективи відомчої соціології / О. О. Сердюк // Український соціум. – 2010. – № 2 (33). – С. 61–68.



УДК 342.51

**Андрій Андрійович Стародубцев**

*кандидат юридичних наук, радник ректора Харківського  
регіонального інституту державного управління Національної  
академії державного управління при Президентіві України*

## **ЩОДО РОЗУМІННЯ ЕТАПІВ СЛУЖБОВОЇ КАР'ЄРИ В ОРГАНАХ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

Загальною підставою для здійснення кар'єри є прагнення людини досягнути становища, яке надало б їй можливість найбільш повно задовольнити власні потреби. Тобто кар'єру можна розглядати як цілеспрямований процес ефективного освоєння людиною основних сфер середовища її життєдіяльності: сімейної, трудової, рекреаційної тощо.

Уперше термін «службова кар'єра» було закріплено у Законі України «Про державну службу» [2], п'ятий розділ якого названо «Службова кар'єра». У розділі виокремлено такі важливі елементи кар'єри, як: класифікація посад, ранги державних службовців, просування по державній службі, кадровий резерв. Водночас, аналіз статей цього розділу свідчить про відсутність у Законі визначення поняття службової кар'єри та етапів її проходження.

Відповідно до словникових джерел поняття «кар'єра» трактується як: 1) швидкісне, успішне просування у службовій, суспільній, науковій та іншій діяльності; досягнення слави, вигоди тощо; рід занять [3, с. 417]; 2) походить від італ. *carriera* – біг, життєвий шлях, лат. *carrus* – віз, візок і пояснює просування в якій-небудь сфері діяльності; досягнення популярності, слави, вигоди; рід діяльності, професії [4, с. 337]; 3) швидке й успішне просування по службі у певній сфері діяльності, підвищення соціального статусу, досягнення популярності, успіху, слави; позначення роду занять, професії [5, с. 48]. Отже, враховуючи зазначене, можна дійти висновку, що в цілому поняття кар'єри, з філологічної точки зору, є визначеним та не містить принципових розходжень у поглядах.

Цікавою є пропозиція сприймати службову кар'єру як комплексне публічно-правове явище, що має внутрішню структуру. В цій структурі виокремлюються такі складові:

1) входження: прийняття на державну службу, ознайомлення з функціональними обов'язками, проходження випробувального терміну та професійного навчання, набуття першого досвіду;

2) становлення: адаптація до обраної професійної спеціалізації, формування системного уявлення про структурно-функціональні зв'язки, специфіка управлінської праці, зайняття керівної посади нижчого рівня;

3) сталість: оволодіння професією, досягнення стійкого

становища в установі;

4) зрілість: максимальне використання власного кар'єрного потенціалу, коли компетентність перевищує кваліфікаційно-посадові вимоги, нарощування авторитету, наявність привабливого іміджу, високий рейтинг;

5) завершення: високий статус, визнання професіоналізму й компетентності, вшанування заслуг, відчуття необхідності передати іншим свої знання та досвід, перехід на патронатні посади [6, с. 12, 15].

Наведене розуміння службової кар'єри підтримується не всіма вченими, заперечення ґрунтуються на тому, що не можна розуміти під службовою кар'єрою тільки вертикальне просування по службі, оскільки, обіймаючи навіть рівнозначну посаду, особа може зростати професійно, що поняття службової кар'єри, у тому числі й в органах внутрішніх справ, фактично є тотожним поняттю проходження служби в ОВС України [7, с. 77; 8, с. 96]. На нашу думку, не зовсім зрозумілим є згадане «професійне зростання». Наприклад, під час проходження служби в органах внутрішніх справ працівник протягом 20 років може обіймати посади оперуповноваженого сектора карного розшуку у різних райвідділах України. Чи можна подібне проходження служби розглядати з точки зору службової кар'єри? Чи можна говорити про кар'єрне зростання? Виключно про професійне зростання – можливо. Про отримання певного досвіду, відповідного багажу знань та здобутих навичок – так. Але не про кар'єрне зростання в нашому розумінні цього поняття, адже службова кар'єра в ОВС, на нашу думку, – це нормативно врегульоване швидке та стрімке проходження служби по вертикалі.

Важливим аспектом службової кар'єри в ОВС є проходження певних її етапів.

На нашу думку, основним із таких етапів є підготовка працівників ОВС у спеціалізованих навчальних закладах системи МВС України та їх подальше працевлаштування. Становлення особистості професіонала міліцейської служби, формування його морально-вольових якостей відбувається протягом усього періоду навчання у ВНЗ МВС та у перші роки службової діяльності в органах внутрішніх справ. На даному етапі у молодого фахівця формується переконання у правильності професійного вибору, з'являється можливість перевірити на практиці власні знання,

отримані під час навчання у вищому навчальному закладі.

Найбільш вагомим, на нашу думку, є третій етап службової кар'єри в ОВС – етап безпосереднього професійного зростання. У цей період відбувається процес професійного розвитку та активного просування по службі, зростає потреба у самоствердженні, досягненні більш високого статусу. На нашу думку, саме цей етап є ключовим у здійсненні службової кар'єри в ОВС і за часовою ознакою найбільш тривалим.

Можливість реалізації працівником ОВС службової функції, яка проявляється у фактичній можливості працювати, по-перше, є умовою реалізації його права на рівний доступ до державної служби, по-друге, під час службової діяльності особа реалізує свої здібності, отримує можливість самореалізації та самовдосконалення, втілює в життя свій соціально корисний потенціал. У контексті наведеного слід погодитися з думкою, що тільки завдяки праці люди можуть задовольняти свої матеріальні та моральні потреби. Саме тому праця становить єдність двох функцій: засобу до існування та сфери ствердження особи. Перша з цих функцій знаходить своє відображення в орієнтації працівника на матеріальне задоволення потреб результатами своєї праці; друга – в орієнтації працівника на зміст праці, її відповідність його внутрішнім запитам, моральне задоволення роботою [9, с. 7].

На нашу думку, виділення зазначених етапів службової кар'єри в ОВС має значення фактора, який може бути покладений в основу визначення найбільш ефективних і результативних як для особи, так і для конкретного органу або підрозділу внутрішніх справ напрямів здійснення службової кар'єри працівника ОВС. Тобто мова йде про управління кар'єрою, що робить процес кар'єри більш стабільним, передбачуваним, дозволяє особі досягнути бажаних для неї результатів, а для органу або підрозділу внутрішніх справ забезпечує можливість найбільш повно та ефективно використати здібності особи, її професійні навички та досвід.

Саме в такому комплексному сприйнятті, де всі аспекти є взаємопов'язаними та взаємообумовленими, ми й можемо отримати можливість формування найбільш системного визначення поняття «кар'єра» та пов'язаного з ним поняття «службова кар'єра», зокрема, в органах внутрішніх справ.

### **Список використаних джерел**

1. Чернецька Г. Службова кар'єра державного службовця /



Г. Чернецька // Зб. наук. праць Української академії державного управління при Президентові України. – Вип. 2, ч. III. – 2000. – С. 166–173.

2. Про державну службу : закон України від 16.12.1993 № 3723-XII // Відомості Верховної Ради України. – 1993. – № 52. – Ст. 490.

3. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і гол. ред. В. Т. Бусел. – К. ; Ірпінь : ВТФ «Перун», 2004. – 1440 с.

4. Сучасний словник іншомовних слів : близько 20 тис. слів і словосполучень / уклали: О. І. Скопненко, Т. В. Цимбалюк. – К. : Довіра, 2006. – 789 с. – (Словники України).

5. Горбатенко В. П. Кар'єра / Горбатенко В. П. // Юридична енциклопедія : в 6 т. / редкол.: Ю.С. Шемшученко (відп. ред.) та ін. – К. : Укр. енцикл., 2001. – Т. 3: К–М. – С. 48.

6. Продаєвич О. С. Проходження державної служби в Україні: організаційно-правовий аспект : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Продаєвич Олександр Сергійович. – О., 2008. – 20 с.

7. Бесчастний В. М. Правове регулювання проходження служби в органах внутрішніх справ : [монографія] / В. М. Бесчастний. – Донецьк : Донец. юрид. ін-т ЛДУВС ім. Е. О. Дідоренка, 2009. – 132 с.

8. Кікінчук В. Ю. Адміністративні процедури проходження служби в органах внутрішніх справ : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Кікінчук Василь Юрійович. – Х., 2010. – 205 с.

9. Прокопенко В. І. Трудове право України : підручник / В. І. Прокопенко. – Х. : Консум, 1998. – 480 с.



УДК 355.37

**Олег Юрійович Шабалін**  
*начальник факультету № 2 (інженерно-технічного) Академії  
внутрішніх військ МВС України*

## **СПОСІБ МОНІТОРИНГУ УСПІШНОСТІ ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ КОМАНДИРА ПІДРОЗДІЛУ ВНУТРІШНІХ ВІЙСЬК**

*Запропоновано підходи щодо визначення показника і критерію успішності професійного становлення командира підрозділу. Обґрунтовано спосіб моніторингу цього процесу за результатами бойової підготовки і виконання офіцером службово-бойових завдань.*

Одним із завдань системи бойової підготовки у внутрішніх військах МВС України є підготовка молодих офіцерів до виконання ними функціональних обов'язків командира підрозділу після прибуття у конкретну військову частину і підвищення їх рівня професіоналізму у процесі професійного становлення.

Професійне становлення командирів підрозділів відбувається у ході виконання службово-бойових завдань. При цьому службово-бойова діяльність у поєднанні з бойовою підготовкою та самостійною роботою офіцера впливають на розвиток його професійної компетентності та професійно важливих якостей, адже модель фахівця складається з двох складових: моделі особистості (якості фахівця) і моделі підготовки (кваліфікаційна характеристика, зміст і технологія підготовки).

Враховуючи важливість удосконалення процесу професійного становлення командира підрозділу як умови досягнення ним за мінімальний проміжок часу високого рівня якості виконання службових завдань, нині постає актуальним практично значущим завдання необхідність розробки механізму моніторингу успішності цього процесу. Саме отримана за допомогою такого моніторингу інформація може бути використана для корекції змісту програми професійного самовдосконалення офіцера, навчальних програм дисциплін бойової підготовки, психолого-педагогічних впливів щодо вдосконалення професійно важливих якостей його особистості.

Як свідчить проведений нами аналіз літератури, дослідженням професійного становлення фахівців присвячено значну кількість наукових робіт [1–7]. Проте слід відзначити, що незважаючи на значну кількість досліджень у цьому напрямку, на теперішній час ще недостатньо розроблена проблема професійного становлення командирів підрозділів внутрішніх

військ на стадії самостійної професійної діяльності та впливу на цей процес системи бойової підготовки, не визначено показники і критерії для оцінювання рівня сформованості їх професіоналізму, не розроблено раціональних способів моніторингу успішності професійного становлення командира підрозділу.

Визначені в ході роботи показники та критерії, а також обґрунтований спосіб моніторингу дозволяють оцінювати успішність професійного становлення командира підрозділу, пов'язати її зі змістом та якістю бойової підготовки і за рахунок цього здійснювати доцільні корекції під час даного процесу.

Подальші дослідження будуть спрямовані на визначення рівнів успішності професійного становлення командирів підрозділів та конкретизацію критеріїв їх оцінювання.

### **Список використаних джерел**

1. Коба О. В. Професійна компетентність офіцера внутрішніх військ Міністерства внутрішніх справ України як предмет педагогічного дослідження / О. В. Коба // Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького. – № 54. – 2010. – С. 56–60.

2. Маслій О. М. Компоненти, критерії, показники та рівні сформованості готовності до професійної діяльності майбутніх офіцерів тилу / О. М. Маслій // Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького. – № 54. – 2010. – С. 74–78.

3. Коба О. В. Стан сформованості професійної компетентності у майбутніх офіцерів внутрішніх військ МВС України / О. В. Коба // Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна». – 2011. – № 3. – С. 112–117.

4. Дзюба В. М. Патріотичне виховання майбутніх офіцерів внутрішніх військ у процесі вивчення соціально-гуманітарних дисциплін : автореф. дис. ступеня канд. пед. наук : спец. 20.02.02 «Військова педагогіка та психологія» / Дзюба Василь Маркович. – Хмельницький, 2002. – 21 с.

5. Євсюков О. Ф. Педагогічні умови формування професійної компетентності майбутніх офіцерів у навчальному процесі вищого військового навчального закладу : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Євсюков Олександр Феліксович. – Х., 2009. – 172 с.

6. Зелений В. І. Розвиток педагогічної культури молодих

Актуальні проблеми забезпечення практичної спрямованості  
підготовки кадрів для органів внутрішніх справ України. Харків, 2012

---

офіцерів внутрішніх військ МВС України : автореф. дис. на здоб.  
наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика  
професійної освіти» / Зелений Володимир Іванович. –  
Хмельницький, 2003. – 18 с.

7. Полторак С. Т. Формування військово-професійної  
спрямованості майбутніх випускників / С. Т. Полторак // *Педагогіка і психологія*. – 2003. – № 23. – С. 147–149.

8. Справочник по специальным функциям, с формулами  
графиками и таблицами / [под ред. М. Абрамовича, И. Стиган]. –  
М. : Наука, 1979. – 246 с.

#

**СЕКЦІЯ 3**  
**ВДОСКОНАЛЕННЯ ФОРМ ТА ЗМІСТУ ПРАКТИЧНОЇ**  
**ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ВИЩИМИ НАВЧАЛЬНИМИ**  
**ЗАКЛАДАМИ МВС УКРАЇНИ ДЛЯ ПІДРОЗДІЛІВ ОРГАНІВ**  
**ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

УДК 316:334.4

**Наталія Валеріївна Бобро**

*викладач кафедри соціології та соціальної роботи факультету  
психології, менеджменту, соціальних та інформаційних  
технологій Харківського національного  
університету внутрішніх справ*

**Ольга Євгеніївна Бєлих**

*викладач кафедри соціології та соціальної роботи  
факультету психології, менеджменту, соціальних та  
інформаційних технологій*

*Харківського національного університету внутрішніх справ*

**ПЕРЕВАГИ ТА ПРОБЛЕМИ АКТИВНИХ МЕТОДІВ**  
**НАВЧАННЯ В ХАРКІВСЬКОМУ НАЦІОНАЛЬНОМУ**  
**УНІВЕРСИТЕТІ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

*Винесено на обговорення методи активізації навчального процесу під час вивчення соціологічних дисциплін із застосуванням активних методів навчання, що дозволяє формувати у студентів навички прийняття професійних рішень у проблемних ситуаціях, готувати їх до професійної діяльності.*

Викладання різноманітних навчальних курсів у сучасній українській вищій школі здійснюється в умовах переходу до модульно-рейтингової системи. Остання передбачає, крім іншого, зростання ролі самостійної роботи студентів у процесі оволодіння навчальним матеріалом. У той же час в Україні існують традиції викладання, пов'язані переважно з інформаційним способом передачі знань від викладача до студента [1; 2]. Протягом багатьох років, навіть десятиліть, найбільш розповсюдженими у вищих навчальних закладах були лекції, які являли собою монолог викладача, розповідання, послідовне викладання матеріалу. Вочевидь, інноваційні технології, пов'язані з активними методами

передачі та засвоєння навчального матеріалу, хоча й зробили внесок в оптимізацію взаємодії викладач-студент, та все ж не набули переважного розповсюдження в навчальних аудиторіях.

Як було зазначено вище, зростання за сучасних умов ролі самостійної роботи студентів змушує знову звернутися до активних методів навчання в аудиторії (ділова гра, дискусія, асоціації, прес-конференція та ін.). Це пов'язано, перш за все, з тим, що сьогодні чи не найголовнішою метою лекційного заняття стає не передача первинної інформації студентам, а активізація їхніх процесів мислення, підвищення ступеня мотивації на самостійне навчання поза межами аудиторії. Характерні особливості активних методів навчання дозволяють досягти цієї мети: високий ступінь особистої безпосередньої участі в навчальному процесі; обов'язкова взаємодія студентів між собою та з навчальним матеріалом (або з його приводу); можливість поетапного оцінювання успішності та повноти засвоєння знань; емоційність і творчий характер занять; переважна спрямованість на розвиток та набуття професійних поведінкових навичок і вмінь [1].

Узагальнення досвіду використання активних методів навчання у процесі викладання соціологічних дисциплін у Харківському національному університеті внутрішніх справ дозволяє зробити висновки щодо окремих переваг і недоліків окреслених методів. Можливості їх використання пов'язані, перш за все, з невимушеною, вільною атмосферою спілкування в аудиторії між викладачем і студентами, яка знімає значною мірою бар'єри перед обміном ідеями та сприяє перетворенню навчання на цікавий, живий процес. Завдяки цьому успішно розвиваються навички групової роботи, прийняття рішень, дискусій. Одним із наслідків втілення активних методів навчання є покращання соціально-психологічного клімату в навчальній групі та посилення духу колективізму.

Характерною та дуже позитивною ознакою є практична спрямованість навичок і вмінь, якими опановують в аудиторії. Більше того, досвід активізації власних творчих процесів мислення й діяльності, пошук нових рішень та ідей студентами у процесі навчання дозволяє сподіватися, що і поза аудиторією, в умовах реальної професійної діяльності майбутні фахівці зможуть ефективно вирішувати свої задачі.

Поряд з перевагами існують також об'єктивно зумовлені труднощі та певні специфічні особливості у використанні інноваційних методів навчання в умовах вищої школи. По-перше, це велика кількість ресурсів, які витрачає викладач у процесі підготовки до таких занять. Активні методи навчання потребують великої кількості часу на передбачення всіх аспектів майбутнього заняття з урахуванням рівня підготовки аудиторії, інших її особливостей, а також певної кількості роздаткового і додаткового матеріалу. По-друге, об'єктивна проблемність застосування багатьох методик у великих аудиторіях. Нерідко викладання курсів проходить у присутності великої кількості студентів, що робить неможливим застосування ділових ігор, дискусій та залучення більшості слухачів до активної роботи. По-третє, існує на сьогоднішній день проблема, пов'язана з нерозробленістю навчальних і додаткових матеріалів, відсутністю відповідних навчальних посібників, а також відсутністю уніфікованих критеріїв оцінювання. Крім цього, впровадження активних методів навчання, активізація творчого потенціалу студентів об'єктивно призводить до великої завантаженості викладача письмовими роботами, що не сприяє підтримці ентузіазму останнього.

Враховуючи означені особливості застосування активних методів, слід наголосити, що майбутнє навчального процесу у вищій школі неодмінно із ними пов'язане. Тому однією з найближчих задач методологічного обґрунтування активних методів навчання має стати, крім іншого, розробка системи оцінки творчої роботи студентів під час аудиторної та самостійної діяльності.

### **Список використаних джерел**

1. Применение стратегии активного обучения в учебном курсе : сб. материалов по вопросам дидактики высшей школы в помощь преподавателям – участникам проекта «Гражданское образование» / [сост. Лариса Кирилук]. – Киев, 2002. – 117 с.

2. Социология в аудитории: искусство преподавания. – Х. : Издат. центр Харьков. нац. ун-та им. В. Н. Каразина, 2003. – 303 с.



**Олена Володимирівна Землянська**

*доктор психологічних наук, професор, професор кафедри  
психології та педагогіки факультету психології, менеджменту,  
соціальних та інформаційних технологій Харківського  
національного університету внутрішніх справ*

## **ПСИХОЛОГІЧНІ СКЛАДОВІ ІМІДЖУ СУЧАСНОГО ФАХІВЦЯ**

*Розглянуто питання формування іміджу професіонала. Імідж розглядається як образ людини-професіонала в цілому; тобто, як вона сприймається іншими людьми. Це комплексне уявлення оточуючих про зовнішній вигляд, внутрішній світ, людські та ділові якості, життєвий та професійний досвід фахівця. Структуру професійного іміджу розглянуто в контексті професійної діяльності фахівця. Кожний професіонал, який буде кар'єру, хоче дістатись професійних висот, повинен формувати власний позитивний професійний імідж.*

Ми часто чуємо про необхідність формування позитивного іміджу фахівця тієї чи іншої професії, наприклад, працівника міліції, але до сьогодні дуже мало практичних психологічних досліджень і рекомендацій, що стосувалися б механізмів складання професійного іміджу, а не тільки формування власного стилю в одязі.

Цікавим питанням психології праці є побудування об'єктивного образу людини-професіонала. Вирішення цього питання неможливе без вивчення психологічних складових та особливостей формування іміджу фахівця. Але механізми його формування у процесі професійного становлення розкриті не повністю, тому нема чітких рекомендацій з питання його ефективної побудови для спеціалістів широкого кола професій.

Імідж привертає увагу саме тому, що не є суто психологічною категорією, а знаходиться на перехресті інтересів психолога, стиліста, дизайнера та фахівця з паблік рілейшн.

Дотепер у психології нема єдиної концепції професійного іміджу, представники різних течій не мають єдиного погляду у питанні щодо складових іміджу. Вважаємо, що імідж є важливою складовою частиною професіоналізму, чинник успіху професіонала, який впливає на сприйняття та довіру до нього з боку інших людей,



і саме тому обрали його як об'єкт дослідження. Метою формування іміджу людини-професіонала є формування певного ставлення до неї або до її певних професійних особливостей.

Оцінка може бути раціонально або емоційно забарвленою. Сам імідж може мати різний ступінь достовірності, може залучати до себе як реальні властивості людини, так і ті, які не існують, далекі від реальності, вигадані. Імідж – поняття, що залучає не тільки його зовнішні ознаки, тому й самих професіоналів і фахівців цікавить питання про структуру і особливості формування іміджу.

Імідж – це, з одного боку, соціально сприйманий, ідеальний образ людини, з іншого боку, це реальний образ людини, що може містити як соціально привабливі, так і негативні риси. Найважливішими складовими компонентами іміджу професіонала є: зовнішні компоненти іміджу; професійна та особистісна спрямованість; професійна компетентність; професійно важливі психофізіологічні особливості; професійно важливі (індивідуально-психологічні) якості особистості; репутація.

Зовнішніми компонентами іміджу є: фізичні дані; особливості поведінки – манери, рухи, міміка, жести; мовлення та голос – розвиненість мовлення, швидкість мовлення, тембр голосу; запах; дотик; одяг та зачіска.

У зовнішній складовій іміджу важливу роль відіграють зовнішні та демографічні дані людини-професіонала: вік, стать, зріст, вага, комплекція, зовнішній вигляд, зовнішні індивідуальні особливості, наявність або відсутність зовнішніх дефектів.

Зовнішній вигляд повинен відповідати професійним вимогам (дресс-коду професії), віку та особливостям зовнішності, соціально-культурним особливостям оточення, ситуації, гендерному статусу.

Імідж виділяє мотиваційні та ціннісні характеристики людини, які є соціально привабливими. Мотивація у професійній діяльності виконує роль енергетичного джерела, вона спрямовує та активізує цю діяльність.

Поруч із соціально сприйнятими можуть існувати зовсім непривабливі особливості (наприклад, власного збагачення, заздрості, ненависті до іншої людини), які намагаються приховати за допомогою штучно сформованого позитивного іміджу.

Треба зазначити, що з початку професійний імідж був

пов'язаний саме з професійною компетентністю, з професіоналізмом. З давньої давнини те, що зараз називають професійним іміджем, було славою про чийсь майстерність, що розповсюджувалась тими, хто мав справи з майстром та був вражений результатом його роботи, імідж виростав поряд з майстерністю. Під час формування іміджу виконується наступне правило: спочатку професіонал працює на свій імідж, потім вдало побудований імідж працює на професіонала, допомагає йому досягти успіху та соціального визнання.

Тип темпераменту надає людині своєрідності, виступає в ролі каркасу для її характеру, окремого значення набувають психофізіологічні властивості, які надають індивідуальних рис рухам, мовленню, швидкості реакції професіонала, що створюють зовнішню сторону іміджу людини.

Поняття іміджу стосується не тільки зовнішності професіонала. Гарні зовнішні дані та ідеальний костюм не є чинниками позитивного іміджу тому, що їх володар може бути поганим спеціалістом, не мати гарних стосунків з оточенням, викликати недовіру та осуд з боку інших через порушення моральних норм професійної діяльності, тобто мати погану репутацію.

У репутації відображений позитивний або негативний досвід інших людей у взаємодії з даним конкретним спеціалістом. Вона вміщує історію таких стосунків, відгук про якість роботи фахівця, його особистісні та професійні риси. У сучасному світі репутація виступає альтернативою рекламі, тому що в рекламі декларуються бажані, але не завжди реальні ознаки людини-фахівця, або предмета, послуги, що рекламується. А в репутації відображений реальний життєвий досвід людей. Тому сьогодні люди все частіше покладаються не на рекламні засоби, що тільки декларують, а на свідоцтва про гарну репутацію. Особливо це стосується фахівців, від яких залежить життя, здоров'я людини.

Фахівець повинен не тільки мати високий рівень професіоналізму, але й притягувати до себе інших завдяки власним особистісним даним і привабливості своїх людських рис. Людина з технічної точки зору може бути гарним професіоналом, але негативні риси його характеру можуть відштовхувати інших. Брутальність, різкість, інтриганство, невміння володіти собою, стримувати негативні емоції, наявність професійно обумовлених деформацій особистості – усі ці фактори негативно впливають, пошкоджують або руйнують імідж. Тому при побудованні іміджу

треба виділяти як соціально привабливі для даної професії риси, так і соціально небажані. При цьому склад таких властивостей для людей різних професій буде різним. Особливе значення має пакет професійних деформацій, що безпосередньо пов'язаний з негативним професійним досвідом.

Психологічно імідж найбільше пов'язаний зі спілкуванням. Знання засобів ефективного ділового спілкування забезпечує ефективність формування власного іміджу. За допомогою іміджу люди надають один одному інформацію про професійну приналежність, соціальний статус, схильності, характер, звички, культурний рівень та багато інших особливостей. У спілкуванні імідж – це певне повідомлення, яке людина-професіонал передає власному оточенню, і яке містить у собі інформацію про себе, розкриває власні особливості.

Імідж – це складне утворення, що формується і діє тривалий час, а потім може майже не зазнавати змін. Правильно побудований імідж є запорукою професійного успіху. Імідж важливий тому, що завдяки йому ми сприймаємо один одного. Це означає, що кожен, хто будує кар'єру, дістати професійних висот, повинен формувати власний позитивний професійний імідж.



УДК 159:9.351

**Олена Олександрівна Євдокімова**

*професор кафедри загальної та практичної психології навчально-наукового інституту права та масових комунікацій Харківського національного університету внутрішніх справ*

## **ПСИХОЛОГІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАКТИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ МВС УКРАЇНИ**

Психологічний супровід навчально-виховного процесу у ВНЗ МВС України розглянуто як чинник, що забезпечує майбутнім співробітникам міліції на кожному етапі їх індивідуально-професійного розвитку можливість усвідомлювати і приймати сучасні вимоги суспільства до їх професійної діяльності; адекватно оцінювати і співвідносити власні індивідуально-типологічні особливості з вимогами професії; протистояти

виникненню професійних деформацій, актуалізувати потенційні можливості особистості.

Значне прискорення темпів суспільного розвитку в Україні ставить нові вимоги до всієї системи підготовки кадрів для правоохоронної системи, обумовлює необхідність формування у майбутніх фахівців не тільки традиційних настановлень, пов'язаних з вимогами до особистості й діяльності працівників-правоохоронців, але й таких професійно-значущих особистісних якостей, які б повною мірою відповідали сучасним тенденціям громадянського суспільства, завданням й вимогам професійного співтовариства, а саме: гнучкості, мобільності, адаптивності, психологічної готовності до роботи в умовах, що швидко змінюються, здатності до ефективного оволодіння новими технологіями у професійній сфері, готовності до постійної самоосвітньої діяльності на всіх етапах професійного становлення тощо.

Розв'язання проблеми підготовки майбутніх правоохоронців до успішного здійснення професійної діяльності вимагає спрямування навчання на розвиток певних індивідуальних якостей особистості, на забезпечення засобами адаптації до швидких змін у соціальному середовищі, на засвоєння технологій і прийомів обробки значних обсягів інформації тощо. Але ці завдання не забезпечуються повною мірою традиційними змістом і формами існуючої освіти, виникає потреба здійснення психологічної підготовки спеціалістів у період їх професіоналізації у вищих навчальних закладах МВС України. При достатньо досконалих і відпрацьованих роками системі передачі знань і вмінь виникає необхідність доповнення існуючої освітньої системи психолого-педагогічними засобами розвитку суб'єктів освіти.

Перспективи інтеграції української правоохоронної системи до міжнародної, зокрема європейської системи, обумовлюють нові потреби сучасної правової освіти:

а) потребу у максимальному наближенні результатів освітнього процесу до вимог професійної практики;

б) потребу у доповненні змісту практичної підготовки фахівців психолого-педагогічними засобами розвитку особистості у відповідь на зміни соціальної реальності.

Досягнення вершин професіоналізму пов'язане з урахуванням об'єктивних і суб'єктивних характеристик праці фахівця; розвитком його індивідуально-типологічних якостей, особистісних потенціалів

(інтелектуальних, моральних); визначенням умов і факторів, що сприяють розвитку психологічних якостей, і таких, які є протипоказаннями тощо.

Будь-яка професія відбивається на особистості людини, змінює її поведінку в цілому. Специфіка правоохоронної діяльності, у тому числі необхідність вступати у взаємодію з правопорушниками, нерідко містить елементи негативного впливу на особистість. За відсутності у співробітника достатнього рівня психологічної стійкості часто спостерігається розвиток професійної деформації. При цьому професійна деформація негативно впливає на ділове спілкування працівника та ефективність його службової діяльності, порушує цілісність особистості, знижує її адаптивність, стійкість.

Е. Ф. Зейер виділяє наступну класифікацію рівнів професійних деформацій [1, с. 158–159]: 1) загальнопрофесійні деформації, що є типовими для працівників даної професії. Наприклад, для працівників правоохоронних органів – синдром "асоціальної перцепції" (коли будь хто сприймається як потенційний порушник); 2) спеціальні професійні деформації, що виникають в процесі спеціалізації. Наприклад, в юридичних і правозахисних професіях: у слідчого – правова підозрілість; у оперативного працівника – актуальна агресивність; у адвоката – професійна виверткість; у прокурора – обвинувачувальність; 3) професійно-типологічні деформації, обумовлені накладенням індивідуально-психологічних особливостей особистості на психологічну структуру професійної діяльності. Як наслідок – складаються професійно і особистісно обумовлені комплекси: а) деформації професійної спрямованості особистості (спотворення мотивів діяльності, перебудова ціннісних орієнтацій, песимізм, скептичне становлення до нововведень); б) деформації, що розвиваються на основі певних здібностей, – організаторських, комунікативних, інтелектуальних й ін. (комплекс переваги, гіпертрофований рівень вимог, нарцисизм); в) деформації, обумовлені рисами характеру (ролева експансія, владолюбство, «посадова інтервенція», домінантність, індіферентність); 4) індивідуальні деформації, обумовлені особливостями працівників самих різних професій, коли окремі професійно важливі якості, у тому числі і небажані якості, надзвичайно розвиваються, що приводить до виникнення над-якостей, або

акцентуацій. Наприклад: над-відповідальність, трудовий фанатизм, професійний ентузіазм та ін. [1, с. 158–159].

Професіоналізм діяльності, на думку Н. В. Кузьміної, це якісна характеристика суб'єкта діяльності – представника даної професії, яка визначається мірою володіння ним сучасним змістом і сучасними засобами вирішення професійних завдань, продуктивними способами її здійснення. Міра цього володіння у різних людей різна – тут можна говорити про високий, середній або низький рівень професіоналізму діяльності [2]. Разом з тим Н. В. Кузьміна виділяє поняття «професіоналізм особистості», підкреслюючи при цьому значення системних якостей особистості, що характеризують насамперед мотиваційну сферу особистості [2]. Професіоналізм особистості правоохоронця проявляється перш за все у професійно-правовій та соціально-психологічній компетентності [3; 4].

Забезпечення успішного виконання професійної діяльності правоохоронця є неможливим без урахування індивідуальних характеристик його особистості й відповідності особистісних якостей фахівця об'єктивним вимогам професії. Підвищені сучасні очікування й вимоги суспільства до професійної діяльності фахівців-правоохоронців актуалізують питання психологічного забезпечення їх професійної діяльності. Мова йде про систему діяльності психологів або психологічних служб, що сприяє активізації змістовних характеристик всіх структурних компонентів професійної діяльності; забезпечує правоохоронцям на кожному етапі їх індивідуально-професійного розвитку (починаючи з ВНЗ) можливість усвідомлювати і приймати сучасні вимоги суспільства до їх професійної діяльності; адекватно оцінювати і співвідносити власні індивідуально-типологічні особливості з вимогами професії; компетентно вирішувати професійні завдання; актуалізувати потенційні можливості особистості.

### **Список використаних джерел**

1. Зеер Э. Ф. Психология профессий / Э. Ф. Зеер. – Екатеринбург : УГППУ, 1997. – 244 с.
2. Кузьмина Н. В. Предмет акмеологии / Н. В. Кузьмина. – С.-петерб. акмеологич. акад., 1995. – 24 с.
3. Борисова С. Е. Профессиональная деформация сотрудников милиции и её личностные детерминанты : автореф. дис. на соиск. уч. степени канд. психол. наук : спец. 19.00.06

«Юридическая психология» / Борисова Светлана Евгеньевна. – М., 1998. – 27 с.

4. Чуфаровский Ю. В. Психология в оперативно-розыскной деятельности правоохранительных органов. – М. : Право и закон, 1996. – 128 с.

5. Деркач А. А. Акмеологические основы становления психологической и профессиональной зрелости личности / А. А. Деркач, Л. Э. Орбан. – М. : РАГС, 1995. – 124 с.

6. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : Знание, 1996. – 306 с.



УДК 351.74.007:[351.777+351.79](477)

**Ірина Дмитрівна Казанчук**

*кандидат юридичних наук, доцент, професор кафедри  
адміністративної діяльності ОВС факультету з підготовки  
фахівців міліції громадської безпеки Харківського національного  
університету внутрішніх справ*

## **ДО ПРОБЛЕМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОВС УКРАЇНИ У НАПРЯМКУ ЕФЕКТИВНОЇ ОХОРОНИ НАВКОЛИШНЬОГО ПРИРОДНОГО СЕРЕДОВИЩА В КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ АДМІНІСТРАТИВНОЇ РЕФОРМИ**

З огляду на процес реформації органів державної влади, у тому числі й системи ОВС України, наближення їх організаційної структури та змісту діяльності до європейської моделі питання кадрового забезпечення потребують певної уваги. Особливу актуальність проблема покращення державного управління в усіх сферах суспільного життя, зокрема у галузі охорони навколишнього природного середовища, за рахунок модернізації системи підготовки та перепідготовки кадрів набула після вступу України до Ради Європи й прийняття державою певних правових зобов'язань.

В аспекті реалізації положень адміністративної реформи в нашій країні головним завданням сучасного українського державотворення є створення такої системи державного управління, яка забезпечить становлення України як правової, цивілізованої європейської держави з високим рівнем життя,

соціальної стабільності, а головне – буде захищати права людей, відповідатиме їх потребам. Актуальність питання полягає не лише у прийнятті нового законодавства, а й у дотриманні норм закону. Без реформи системи органів виконавчої влади загалом і системи органів МВС України зокрема неможливо здійснити адміністративно-територіальне реформування в цілому. У цьому напрямку в галузі охорони навколишнього природного середовища, як і в кожній іншій сфері, відбувається зміна акцентів управлінської діяльності, за якими головну роль мають відігравати, насамперед, керівники на усіх щаблях влади: від особистого прикладу і прийняття відповідних управлінських рішень на найвищому рівні до формування відповідної корпоративної культури обслуговування запитів громадян і надання якісних послуг на базовому рівні державних органів. Усе це потребує формування нового типу керівників усіх рівнів, перш за все нової української еліти в державних органах, а отже – й правоохоронців з великої літери, яким громадяни довіряють, підтримують, і яким допомагають у виконанні правоохоронних та природоохоронних функцій.

При кадровому забезпеченні системи МВС України основну увагу потрібно приділяти: 1) побудові ефективної системи підготовки, добору та розстановці кадрів в органах внутрішніх справ, і особливо – в управлінських ланках; 2) здійсненню профорієнтації і профвідбору особового складу органів внутрішніх справ; 3) підвищенню кваліфікації працівників міліції, розвитку системи їх професійного навчання і виховання. У зв'язку з цим необхідно:

1. Проводити об'єктивне атестування і переміщення працівників на нові посади з урахуванням ділових навичок, професійних, психологічних і фізичних можливостей, думки громадськості.

2. Визначити механізм стимулювання сумлінного ставлення особового складу органів внутрішніх справ до виконання своїх службових обов'язків.

3. Використовувати систему психологічної підготовки при вивченні кандидатів у майбутні правоохоронці з урахуванням їх моральних якостей.

У межах підготовки і перепідготовки кадрів органів внутрішніх справ важливим є удосконалення системи виховної та



соціально-психологічної роботи керівників ОВС України на всіх рівнях зі своїми підлеглими. Завданням такої діяльності є: запобігання з боку особового складу органів внутрішніх справ випадкам порушення норм чинного законодавства і службової дисципліни; гостре реагування на факти, безкультур'я і брутальності у роботі і співпраці з населенням; повсякденне виховання у підлеглих високої правосвідомості і чуйності до людей та самооцінки своїх дій.

Модернізація системи державного управління ставить особливі вимоги до керівників нової формації. Як вірно зазначив К. Вебер, «найважче мистецтво – це мистецтво управляти». Звісно, сьогодні керівник повинен бути, насамперед, лідером, спроможним повести за собою колектив, патріотом, професіоналом, мати набір якостей організатора та людяності. Разом з тим необхідно знайти механізми формування відповідного кадрового складу керівної управлінської ланки та сформулювати умови для ефективної реалізації професійного потенціалу людей, які вміють і хочуть зробити життя у нашій державі кращим. Для ефективної системи управління в ОВС України потрібний ефективний та компетентний керівник. Це – людина, яка володіє стратегічним мисленням, професійною, комунікативною, управлінською і соціально-психологічною компетентністю, здатністю передбачати майбутнє кадрового потенціалу та щоденно приймати рішення, котрі забезпечать майбутнє.

Окрім вказаного, компетентний керівник повинен володіти мистецтвом виконувати міжособистісні, інформаційні і управлінські ролі. Для керівника є хибним уявлення, що всі кадри мають однакові потреби. Тож, якщо керівник вболіває за колектив, то буде намагатися створити найсприятливіші умови, і робити все, щоб поставлені завдання були виконані якісно, вчасно, результативно, на високому рівні.

У законах України «Про міліцію» (1990 р.), «Про засади запобігання і протидії корупції» (2011 р.), указах Президента України «Про заходи щодо дальшого зміцнення правопорядку, охорони прав і свобод громадян» (2002 р.), «Про Концепцію розвитку законодавства про державну службу в Україні» (2006 р.), «Про оптимізацію системи центральних органів виконавчої влади» (2010 р.), «Про затвердження Положення про Міністерство внутрішніх справ України» (2011 р.) та інших нормативно-

правових актах, визначено основні напрями кадрового забезпечення органів виконавчої влади, підвищення їхнього професійного та компетентного рівня. Формується нова ідеологія побудови системи державних органів, за якою передбачено створення механізму добору і залучення найбільш обдарованих громадян України до роботи у сферах виконавчої влади. І це одне з найважливіших завдань сучасного періоду. Пошук шляхів його виконання ставить питання про механізми відбору на керівні посади фахівців, які відповідають певним вимогам. Орієнтиром для практики тут повинні слугувати напрацювання науковців, які запропонували низку моделей добру керівників за їх типологією, стилями керівництва тощо.

У період трансформації сучасного українського суспільства постала потреба «сильної руки» керівних кадрів у системі державного управління у поєднанні з соціально-психологічною компетентністю. Ця потреба є вагомою, тому що до управління людьми можна допускати лише тих, хто оволодів основами багатьох знань, є компетентним, має здатність до керівництва, відзначається чеснотами.

Ефективності управлінської діяльності компетентного керівника сприяють такі чинники: 1) вмiла організація робочих місць; 2) раціональне планування; 3) систематична перепідготовка та підвищення кваліфікації кадрів; 4) постійне підвищення рівня професійної та соціально-психологічної компетентності керівника; 5) компетентна розстановка кадрів та створення умов для кадрової перспективи; 6) підтримка корисних ініціатив та пропозицій кадрів; 7) добре продуманий виховний вплив, пов'язаний з громадянською позицією; 8) створення сприятливого соціально-психологічного мікроклімату в колективі.

Свою ефективність має проведення керівниками служб і підрозділів органів внутрішніх справ усіх рівнів співбесід з рядовим складом органів внутрішніх справ з метою перевірки вміння підлеглих спілкуватися між собою та з різними верствами населення. Корисними є опитування громадян про роботу і поведінку окремих працівників міліції, навіть якщо на них немає скарг.

Задля створення нової організаційної структури, орієнтованої на процес побудови в майбутньому «мережевої» організаційної структури, потрібні зусилля на кожній ланці управління, згуртовані молоді кваліфіковані кадри, яким слід дати можливість повною мірою реалізувати свою компетентність та професіоналізм на керівному

управлінському рівні. Саме так повинна формуватися українська керівна еліта. Є необхідним переосмислення акцентів у роботі з кадрами у бік зростання компетентності службовців, управлінської культури, психологічної сталості, уміння працювати за екстремальних ситуацій і ефективно досягати поставлених цілей. Отже, якщо керівник є компетентним, володіє діловими якостями і умінням керувати колективом, то управлінська діяльність в ОВС України буде успішною, а зміцнення законності та стану охорони природного середовища в країні характеризуватиметься високим рівнем.



УДК 346.11

**Костянтин Анатолійович Карчевський**

*кандидат юридичних наук, доцент, доцент кафедри правового  
забезпечення господарської діяльності навчально-наукового  
інституту права та масових комунікацій Харківського  
національного університету внутрішніх справ*

## **МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ВИКЛАДАННЯ ГОСПОДАРСЬКОГО ПРАВА ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

*Розглянуто питання визначення загальних методологічних засад викладання навчальної дисципліни «Господарське право» для працівників органів внутрішніх справ. Зокрема, розглядається загальне поняття господарського права, питання про зміст предмета господарського права та його методу. Виходячи із запропонованого поняття визначається система господарського права як навчальної дисципліни та надаються пропозиції щодо її вивчення саме працівниками ОВС.*

Корінні зміни, що відбулися у законодавстві в останні часи, зокрема прийняття нових Цивільного та Господарського кодексів України кардинально впливають на всю систему господарювання нашої країни. Разом з цим прийняття вказаних нормативних актів створило певні перешкоди у справі гармонізації та оптимізації економічних відносин. Це пов'язане, насамперед, з неузгодженістю наукових поглядів на те, що являють собою економічні відносини як об'єкт правового регулювання. Вказані неузгодженості негативно впливають на визначення змісту навчальної дисципліни

«Господарське право» та не дають змоги майбутнім працівникам ОВС здобути повні, достатні та системні знання щодо як всього правового механізму регулювання господарських відносин, так і змісту тих господарсько-правових інститутів, які безпосередньо пов'язані із правоохоронною діяльністю саме працівників різних підрозділів ОВС.

Слід вказати, що в юридичній доктрині існують різні погляди на те, яким має бути механізм правового регулювання таких відносин. Як відомо, у зв'язку із зазначеним вище існує дві основні наукові концепції. Перша – концепція господарського права, прихильники якої вважають, що господарські правовідносини органічно поєднують в собі відносини, що виникають між суб'єктами господарювання у процесі здійснення ними господарської (і насамперед – підприємницької) діяльності (так звані «горизонтальні» відносини) та відносини, що виникають між суб'єктами господарювання та відповідними державними органами у процесі державного регулювання економіки (так звані «вертикальні» відносини). Друга концепція – концепція цивільно-правового регулювання підприємницьких відносин (концепція підприємницького, комерційного права). Прихильники вказаної теорії вважають, що самотійних відносин у сфері господарювання не існує, а правове регулювання господарських (підприємницьких) відносин повинно відбуватися в межах цивільного права. Існують й інші погляди на це питання.

На наш погляд, за своєю правовою природою майнові та особисті немайнові відносини у господарській сфері слід відносити до цивільних відносин. При цьому господарські відносини будуть щодо цивільних спеціальними. Спеціальний характер господарських відносин полягає у тому, що у випадках, встановлених законом, дія методу цивільного права буде обмежуватись. Такі обмеження повинні встановлюватись законом у вигляді умов та/або меж здійснення суб'єктами господарювання (підприємцями) господарської (підприємницької) діяльності з метою забезпечення соціальної спрямованості економіки, захисту прав споживачів, прав інших суб'єктів господарювання, захисту навколишнього середовища, державних інтересів.

На підставі викладеного можна вказати, що господарське право – це спеціальна підгалузь цивільного права, яка регулює майнові та особисті немайнові відносини, що виникають при

зайнятті господарською (підприємницькою) діяльністю та спрямовані на отримання прибутку, досягнення соціальних чи економічних результатів, які засновані на юридичній рівності, вільному волевиявленні, майновій самостійності суб'єктів господарювання (підприємців), з можливістю встановлення законом умов та меж здійснення такої діяльності з метою забезпечення соціальної спрямованості економіки, захисту прав споживачів, інших суб'єктів господарювання, навколишнього середовища та держави.

Навчальна дисципліна «Господарське право» є важливою частиною підготовки майбутніх правознавців незалежно від напрямку їх підготовки та спеціалізації, в тому числі й працівників ОВС. Можна виділити такі інститути, що повинні вивчатися у загальному курсі господарського права. По-перше, це інститути, що є за своїм змістом цивільно-правовими (наприклад, інститут господарського товариства, господарського договору тощо). По-друге, це інститути, які встановлені публічно-правовими за своїм характером нормами, але пов'язані з приватно-правовими інститутами (наприклад, інститут ліцензування господарської діяльності). По-третє, у курсі господарського права можливо вивчення інститутів, встановлених виключно публічними нормами, які не пов'язані з приватно-правовими інститутами, але дозволяють більш повно з'ясувати правовий статус суб'єктів господарювання (наприклад, інститут контролю за зайняттям підприємницькою діяльністю).

На підставі вказаного можемо визначити систему навчального курсу «Господарське право» як перелік таких розділів та тем, що підлягають вивченню: Розділ 1. Загальні положення господарського права (Господарське право. Господарські правовідносини). Розділ 2 Умови здійснення господарської діяльності (Порядок створення та державної реєстрації суб'єктів господарювання. Ліцензування господарської діяльності. Патентування підприємницької діяльності). Розділ 3. Організаційно-правові форми господарської (підприємницької) діяльності (Правове становище господарських товариств. Правове становище виробничих кооперативів. Правове становище підприємств та їх об'єднань). Розділ 4. Припинення господарської (підприємницької) діяльності (Порядок реорганізації суб'єктів господарювання. Порядок ліквідації суб'єктів господарювання. Особливості ліквідації суб'єктів господарювання у

зв'язку з банкрутством). Розділ 5. Межі здійснення господарської діяльності (Антимонопольне та антиконкурентне законодавство. Сертифікація та стандартизація у господарській діяльності. Правове регулювання цін та ціноутворення. Захист прав споживачів). Розділ 6. Господарські договори. Розділ 7. Правове регулювання окремих видів господарської діяльності (Правове регулювання інвестиційної діяльності. Правове регулювання біржової діяльності. Правове регулювання зовнішньоекономічної діяльності. Правове регулювання торговельної діяльності). Розділ 8. Контроль та відповідальність у господарському (підприємницькому) праві.

При цьому можливим є вивчення певних розділів та тем у спеціальних курсах, необхідних для обраної спеціалізації (наприклад, таких курсів, як «Торгове право», «Біржове право», «Інвестиційне право» тощо). При викладанні навчального курсу «Господарське право» треба враховувати його галузеву належність. Тому воно повинно вивчатися тільки після вивчення фундаментальних курсів «Цивільне право» та «Адміністративне право».

Викладання навчальної дисципліни «Господарське право» працівникам ОВС (зокрема, склад тем та обсяг навчального часу, які повинні відводитись на аудиторну та самостійну роботу), на відміну від студентів, що навчаються за господарсько-правовою спеціалізацією, повинно враховувати як спеціальність («Правознавство» чи «Правоохоронна діяльність»), так і майбутню вузьку спеціалізацію (слідство та дізнання, оперативно-розшукова діяльність у сфері економіки тощо) відповідних фахівців.

Таким чином, для працівників ОВС, що проходять підготовку за спеціальністю «Правознавство», повинна викладатися вся система курсу «Господарське право» з більш поглибленим вивченням тих тем, які пов'язані із відповідними складами злочинів та адміністративних правопорушень. Це, зокрема, стосується ліцензування господарської діяльності, банкрутства суб'єктів господарювання тощо. Ці теми повинні обов'язково розглядатися на лекційних та практичних заняттях. Решта тем можуть виноситись на самостійне вивчення.

Інші працівники ОВС можуть вивчати лише загальні положення господарського права, пов'язані із визначенням правового становища суб'єктів господарювання, їх відповідальністю та правами і обов'язками під час проведення контрольних заходів.



УДК 378

**Тетяна Володимирівна Колеснік**  
*кандидат юридичних наук, доцент кафедри правового  
забезпечення господарської діяльності навчально-наукового  
інституту права та масових комунікацій Харківського  
національного університету внутрішніх справ*

## **ЩОДО ОРГАНІЗАЦІЇ САМОСТІЙНОЇ РОБОТИ СТУДЕНТІВ У ВНЗ**

Розглянуто основні питання щодо організації самостійної роботи студентів у ВНЗ.

Необхідність реформування системи освіти України, її удосконалення і підвищення рівня якості є найважливішою соціокультурною проблемою, яка значною мірою зумовлюється процесами глобалізації та потребами формування позитивних умов для індивідуального розвитку і самоорганізації людини в сучасному суспільстві.

Важливу роль у сфері освітнього забезпечення в умовах глобалізації відіграють провідні національні ВНЗ, які започатковують нові спеціалізації, підвищують рівень компетентнісного наповнення навчальних дисциплін.

Входження українських освітніх закладів до міжнародного освітнього простору є найважливішою складовою модернізації освіти за інноваційною моделлю розвитку. Відповідно до ст. 43 Закону України «Про вищу освіту» самостійна робота є однією з форм організації навчального процесу [1], тому її якість повинна забезпечуватися як і інші форми, зокрема навчальні заняття.

Значне поліпшення якості освіти за рахунок вдосконалення її методико-матеріальної забезпеченості є одним із завдань глобалізації. У ХХІ ст. відбувається поступовий перехід від репродуктивної, авторитарної освіти до освіти гуманістичного, інноваційного типу зі збереженням української культурно-історичної традиції. Вищі навчальні заклади повинні виступати при цьому не об'єктами, а суб'єктами формування освітнього простору, тому що в подальшому у межах європейської зони вищої освіти буде підвищуватися рівень їх відповідальності за якість освіти.

Європейська зона вищої освіти ґрунтується на знаннях, якості котрих визначає академічний рівень фахівця, який він отримує у закладі освіти, а набута кваліфікація визначає рейтинг претендента на працевлаштування. Для узгодження цих складових при підготовці кадрів МВС важливу роль повинна відіграти самостійна робота, організація якої має встановити необхідне перетворення набутих знань у кваліфікаційні уміння і навички [2, с. 9].

Виконання завдань, що постали перед вищою школою, вимагають пошуку шляхів удосконалення навчально-виховного процесу, розроблення нових методів та організаційних форм взаємодії викладача і студента. Як свідчить педагогічний досвід, тільки ті знання, до яких студент прийшов самостійно, завдяки власному досвіду, думці та діям, стають справді міцним його здобутком. Саме тому вища школа поступово переходить від передавання інформації у готовому вигляді до керівництва самостійною пізнавальною діяльністю студентів, формування у них досвіду самостійної навчальної роботи [3]. Вказане має дуже важливе значення, оскільки сьогоденний студент більш допитливий, критично мислить, прагне зіставляти, порівнювати, висловлювати власну думку. Самостійна робота студента є обов'язковою складовою його навчального процесу.

Самостійна робота виконує ряд функцій: навчальна (опрацювання першоджерел, що сприяє більш глибокому осмисленню вже засвоєної суми знань); пізнавальна (опанування новою сумою знань, розширення меж світогляду), коригуюча (осмислення освітніх теорій, концепцій, категорій до визначення суті); стимулююча (студент отримує певний результат від пізнавальної діяльності); виховна (спрямована на формування у студента цілеспрямованості, відповідальності, дисциплінованості); розвиваюча (спрямована на розвиток самостійності, дослідницьких умінь).

Організація самостійної роботи студента планується викладачем, який визначає обсяг, зміст, термін здійснення, визначає форми звітності за виконану роботу, забезпечує умови для звітування. У такому розумінні самостійна робота не може бути самостійною ні на мотиваційному, ні на технологічному, ні на організаційному рівні, її можна розглядати як частково самостійну. До того ж на допомогу студентові педагог створює методичне забезпечення самостійної роботи (програма діяльності, варіативні завдання, нестандартні



індивідуальні завдання, з урахуванням індивідуальних можливостей кожної особистості різного рівня складності).

Мотиви виконання кожного виду самостійної роботи формуються у студента під впливом стимулюючої функції самостійної роботи і залежать від рівня її реалізації викладачем. Таким чином, викладач, керуючи самостійною роботою студента, не тільки контролює результат його пізнавальної діяльності, але й навчає його здійснювати її, передбачаючи особистий розвиток студента.

Технологія виконання самостійної роботи студента залежить від того, наскільки він володіє методами опрацювання наукових джерел, опанував уміння складати тези, писати реферати, що надалі стане основою при написанні індивідуальної науково-дослідної роботи, курсової та магістерської робіт.

Для ефективності самостійної роботи необхідно виконати ряд умов: забезпечення правильного сполучення обсягу аудиторної і самостійної роботи; методична організація роботи студента в аудиторії і поза нею; забезпечення студента необхідним методичним матеріалом з метою перетворення процесу самостійної роботи в процес творчий; контроль за організацією і ходом виконання самостійної роботи. Перша умова полягає в необхідності оптимального структурування навчального плану не тільки в змісті послідовності вивчення окремих курсів, але і розумного співвідношення аудиторної і самостійної роботи. Друга умова – це методична, раціональна організація роботи. Важливо поступово змінювати відносини між студентом і викладачем. Якщо на першому курсі викладач займає активну творчу позицію, то в міру просування до старших курсів пріоритет потрібно надати спонуканню студента працювати самостійно, активно прагнути до самоосвіти. Третя умова – це забезпечення студента відповідною навчально-методичною літературою. Існуюча ситуація у ВНЗ не дозволяє забезпечити студента необхідною літературою, виданою в центральних видавництвах. З огляду на економічні умови і можливості поліграфічної бази варто рекомендувати в такому випадку перехід на електронні видання лекційних матеріалів викладачів, що уже частково реалізується. Разом з тим перехід на такий спосіб спілкування зі студентом вимагає розроблення й електронного методичного матеріалу.

Варто особливо виділити можливість забезпечення навчальною і методичною літературою дистанційного навчання з

використанням інформаційних комп'ютерних технологій, зокрема освітніх комп'ютерних середовищ, спеціально створених і організованих для розміщення навчальних матеріалів з обліком дидактичних і педагогічних вимог. Саме дистанційне навчання покликане скоротити аудиторне навантаження і збільшити частку самостійної роботи студента. У цьому зв'язку для ефективності самостійної роботи студентів необхідно всіляко розробляти електронні підручники і навчальні програми.

Отже, здатність до самостійної роботи залежить від спільних дій педагогів і студентів, від усвідомлення ними особливостей цієї роботи як специфічної форми діяльності, що ставить до її суб'єкта особливі вимоги і забезпечує йому значний інтелектуальний досвід.

### **Список використаних джерел**

1. Про вищу освіту : закон України: від 17.01.2002 р. № 2984-III [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2984-14>.

2. Внукова Н. М. Місце якості університетської освіти в глобальних перспективах ХХІ століття / Н. М. Внукова, В. М. Пивоварова // Наука і соціальні проблеми суспільства: освіта, культура, духовність : матеріали V міжнар. наук.-практ. конф. – Х. : ХНПУ ім. Г. С. Сковороди, 2008. – С. 9–12.

3. Біда О. А. Сучасні тенденції в організації самостійної роботи студентів ВНЗ / О. А. Біда, О. П. Савченко // Педагогічна наука: історія, теорія, тенденції розвитку. – 2010. – Вип. № 2 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.intellect-invest.org.ua/ukr/pedagog\\_editions\\_e-magazine\\_pedagogical\\_science\\_vypuski\\_n2\\_2010\\_st\\_14/](http://www.intellect-invest.org.ua/ukr/pedagog_editions_e-magazine_pedagogical_science_vypuski_n2_2010_st_14/).

#

УДК 340.12(075.8)

**Ігор Володимирович Клименко**  
*начальник управління професійної підготовки  
та освіти ДКЗ МВС України*

## **КЛАСИФІКАЦІЯ ФАКТОРІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ДЕФОРМАЦІЇ ОСОБИСТОСТІ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

*Аналізується сукупність факторів, що спричиняють досліджуване явище – професійну деформацію працівників органів внутрішніх справ.*

У сучасній психології вивчення професійної діяльності людини посідає одне з центральних місць. Провідним чинником становлення особистості спеціаліста виступає саме професійна діяльність, під впливом якої відбуваються зміни особистості. Специфічні особливості діяльності органів внутрішніх справ спричиняють значний вплив на особистісні характеристики особистості і можуть призвести до розвитку професійної деформації у працівників ОВС. Проблемою професійної деформації займалися в психології праці, де професійну деформацію розглядають як змінювання особистих якостей людини під впливом трудової діяльності (Бандурка О. М., 1999; Безносів С. П., 1989; Гранат Н. Л., 1993; Кісіль З. Р., 2008, Лазарева В. А., 1987; Мартиненко О. А., 1999; Медведєв В. С., 1999; Стрелков Ю. К., 2001 та ін.).

Ця проблема завжди була актуальною, тому що можливість виникнення й розвинення деформації потенційно закладена в будь-якій діяльності. У першу чергу вона вражає представників комунікативних професій: педагогів, юристів, працівників органів внутрішніх справ. Об'єктивно це пов'язано зі змістом, організацією та умовами діяльності. Негативні соціальні, професійні, особисті наслідки професійної деформації завдають професійні травми, захворювання, деструкції та деформації особистості в цілому.

Важливим етапом наукового вивчення професійної деформації є виявлення та упорядкування її детермінант, тобто обумовлюючих чинників. Таке упорядкування (класифікація) створює умови для подальшого планомірного аналізу, оскільки елементи класифікації одночасно виступають одиницями дослідження.

На думку А. В. Дулова, найбільш загальною причиною професійної деформації співробітників правосуддя є «недостатня розвиненість морально-політичних якостей особистості, відсутність необхідної переконаності в важливості і відповідальності виконуваної соціальної ролі, недостатньо тверді

знання всіх особливостей виконання цієї соціальної ролі» [1, с. 132]. Крім цього, автор вказує на вплив специфіки діяльності та її умов, що викликають перенапруження і перевтому.

Досить поширеним є підхід, що спирається на принцип дихотомії. Згідно з ним всі детермінанти професійної деформації розподіляються на дві групи, які називають по-різному: об'єктивні та суб'єктивні, зовнішні і внутрішні, потенційні та реальні тощо. Прикладом такого підходу є класифікація, запропонована О. О. Молчановим стосовно співробітників ОВС у цілому. У ній виділяються зовнішній бік, або соціальні передумови, та внутрішній бік професійної деформації. Зовнішній пов'язаний із закритістю діяльності ОВС, перебуванням її поза зоною критики, ігноруванням громадської думки про ефективність діяльності ОВС, замовчуванням правопорушень, вчинених співробітниками. Внутрішній бік обумовлюється надмірною бюрократизацією діяльності. Називаються і конкретні причини професійної деформації: низька правова культура, гіпертрофія відчуття власної значущості як представника влади, домінування бачення права співробітником над баченням суб'єкта правовідносин [2].

Безпосередні внутрішні чинники утворюють протиріччя і недоліки в діяльності ОВС, що стосуються організації управління, професійної підготовки співробітників, виховної роботи, морально-психологічного клімату. Останні, у свою чергу, поділяються на об'єктивні та суб'єктивні.

До групи об'єктивних, на думку авторів класифікації, належать: специфіка професійної діяльності – конфліктність та екстремальність службових ситуацій, дефіцит часу, фізичні, психічні перевантаження; постійний контакт зі злочинним середовищем, що розтлінно впливає на співробітників; недоліки в організації та управлінні діяльністю підрозділів, зокрема «відсоткоманія», погана взаємодія служб, система звітності; негативний вплив тих колег по службі, що допускають зловживання владними повноваженнями, формалізм і байдужість до людей, халатність при виконанні службових обов'язків; відсутність ефективного контролю з боку керівництва і безпосереднього начальника; оперативно-технічне оснащення, що не відповідає вирішуваним завданням; несприятливі побутові умови співробітників; помилки в підборі то розстановці кадрів; прорахунки у виховній роботі.

До групи суб'єктивних чинників В. В. Куліченко та В. П. Столбовий відносять: низький службово-професійний рівень співробітника, його небажання удосконалювати професійні якості; недостатню психологічну підготовленість працівника, особливо в саморегуляції поведінки і, як наслідок, зняття психологічного навантаження шляхом зловживання алкоголем; несприятливий морально-психологічний клімат у підрозділі, відсутність єдності особистих і колективних інтересів; недостатню розвиненість морально-ділових і вольових якостей співробітника; невміння відділити інтереси справи від інтересів кар'єри, схильність до корпоративності, груповщини, позиції власної виключності; невміння співробітника раціонально організувати робочий час, знімати стрес, відволікатися від негативних емоцій в позаслужбовому спілкуванні та в сім'ї.

Наведений перелік свідчить, що об'єктивні чинники співвідносяться переважно з службовою діяльністю, а суб'єктивні – з працівником. Крім цього, В. В. Куліченко та В. П. Столбовий пропонують брати до уваги ще одну групу чинників, комплексний вплив яких інтенсифікує вияви професійної деформації. Ця група складається з юридичних, економічних, організаційно-технічних, інтелектуальних та соціально-психологічних факторів. До юридичних факторів, на думку авторів класифікації, належать недосконалість законодавства, нечітка відрегульованість роботи співробітників, відсутність юридичних гарантій, що захищають співробітників від незаконних наказів начальників [3].

Економічні фактори полягають у відсутності чітких економічних стимулів діяльності, зрівнялівці в оплаті, неефективній системі присвоєння спеціальних звань, можливості отримувати в повсякденній роботі побічний матеріальний та інший зиск.

Організаційно-технічні фактори найбільш чисельні і складаються з слабого контролю з боку керівництва, невмілого підбору та розстановки кадрів, специфічної професійної діяльності, нечітких критеріїв її оцінювання, недостатніх заходів щодо підвищення кваліфікації, некомпетентного втручання керівництва в роботу підрозділів, відсутності наукової організації праці, недостатньої матеріально-технічної бази і технічної оснащеності служб.

До інтелектуальних факторів належать низький рівень професійних знань співробітників, їх культури, перш за все

правової, недоліки у вихованні і самовихованні. Соціально-психологічні фактори полягають у брутальності та невірноваженості керівників, безпосередніх начальників, самих співробітників, соціальній, груповій, національній нетерпимості, самовпевненості, пихатості, кар'єризмі, низькому самоконтролі.

Таким чином, професійна деформація являє собою необов'язковий, але реально можливий наслідок процесу формування і професійного розвитку працівника ОВС.

### **Список використаних джерел**

1. Дулов А. В. Судова психологія / А. В. Дулов. – Мінськ : Вища школа, 1975. – 314 с.
2. Практикум з експериментальної та прикладної психології / під ред. А. А. Крилова. – Л. : Вид-во ЛДУ, 1990. – 496 с.
3. Куличенко В. В. Профессиональная деформация сотрудников уголовного розыска: сущность и пути профилактики / В. В. Куличенко, В. П. Столбовой. – К. : КВШ МВД СССР, 1990. – 196 с.



УДК 378.1:342.51

**Анатолій Миколайович Ключко**

*кандидат педагогічних наук, проректор з економічних питань та  
ресурсного забезпечення Харківського національного  
університету внутрішніх справ*

## **ПІДГОТОВКА КАДРІВ ДЛЯ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ СПРАВ: ЗАВДАННЯ, ФУНКЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ**

*Визначено завдання та функції підготовки кадрів для органів  
внутрішніх справ, обґрунтовано доцільність існування системи  
відомчої освіти, окреслено напрями її удосконалення.*

Ефективне виконання завдань, покладених на органи внутрішніх справ, вимагає функціонування ефективної системи кадрового забезпечення. Поняття кадрового забезпечення можна розглядати в широкому та вузькому розумінні. У широкому розумінні – це діяльність, що спрямована на забезпечення органів державної влади персоналом з необхідним рівнем кваліфікації, професійними та особистими якостями, здатних вирішувати

поставлені завдання. А у вузькому розумінні кадрове забезпечення – це нормативно закріплена та цілеспрямована діяльність спеціально уповноважених державних органів (посадових осіб) щодо процесів професійної орієнтації, прогнозування і планування кадрових потреб, відбору, підготовки, розстановки та вивільнення персоналу [1].

Система підготовки працівників ОВС є одним з ключових елементів системи кадрового забезпечення. Підготовка кваліфікованого фахівця для органів внутрішніх справ вимагає роботи за декількома напрямками: спеціальної довузівської підготовки; фундаментальної теоретичної підготовки та отримання навичок практичної діяльності в процесі навчання у вищому навчальному закладі; постійного підвищення професійної майстерності у закладах післядипломної освіти. Ефективне поєднання цих трьох складових професійної підготовки кадрів для органів внутрішніх справ можливе лише у контексті відповідного системоутворюючого фактора – відомчої освіти Міністерства внутрішніх справ України.

За роки незалежності в нашій державі накопичений значний позитивний досвід функціонування системи відомчої освіти МВС України. Однак, враховуючи динамічний характер розвитку сучасного суспільства, значні успіхи у науково-технічному прогресі, вимоги, що ставляться до знань та умінь правоохоронців, постійно зростають. Зазначене вище, а також курс на оптимізацію системи державного управління, визначає необхідність удосконалення даної системи.

Функціонування системи відомчої освіти створює ряд переваг порівняно з підготовкою фахівців для органів внутрішніх справ у цивільних ВНЗ. По-перше, Міністерство внутрішніх справ України має можливість здійснювати підготовку фахівців, починаючи з відбору кандидатів на навчання і закінчуючи їх призначенням на посаду та подальшим підвищенням професійної майстерності. По-друге, функціонування відомчих ВНЗ у системі Міністерства внутрішніх справ України забезпечує високий ступінь їх взаємодії з практичними підрозділами. По-третє, існування відомчої освіти дозволяє Міністерству внутрішніх справ України здійснювати планування щодо обсягів потреби у фахівцях, необхідних спеціальностей та напрямів підготовки і, базуючись на цьому, коригувати набір курсантів.

Функціонування системи відомчої освіти потребує багатопрофільного характеру підготовки фахівців. У сучасних умовах високий ступінь розвитку суспільних та економічних відносин, успіхи науково-технічного прогресу обумовлюють потребу органів внутрішніх справ у кваліфікованих фахівцях не лише в галузі юриспруденції, але й у таких галузях, як комп'ютерні науки, інформаційна безпека, психологія, соціологія, економіка. При цьому підготовка за даними напрямками вимагає врахування особливостей правоохоронної діяльності, отже підготовка зазначених фахівців є доцільною саме в системі відомчої освіти.

Ефективність виконання поставленого перед системою відомчої освіти завдання, а саме підготовки кадрів для органів внутрішніх справ, визначається співвідношенням кінцевих та проміжних результатів з витратами (інтелектуальними, організаційними, матеріальними). Під результативністю діяльності системи відомчої освіти слід розуміти, передусім, повноту та ступінь наближення до запланованих кінцевих результатів державновладних повноважень підготовки фахівців. Кінцева діяльність спеціаліста відображається в моделі фахівця [2, с. 29–31]. Відповідно підготовка фахівців для системи органів внутрішніх справ передбачає реалізацію таких основних функцій:

- ☐ ціннісно-орієнтаційної;
- ☐ експертно-діагностичної;
- ☐ організаційно-технологічної;
- ☐ профілактично-виховної.

Ціннісно-орієнтаційна функція передбачає формування професійної свідомості працівників органів внутрішніх справ, підвищення рівня їх професійної культури, гордості за професію.

Експертно-діагностична функція полягає у вивченні та аналізі стану злочинності; особливостей професійного та соціального спілкування працівників міліції з різними верствами населення; нагальних проблем, що стосуються компетенції ОВС.

Організаційно-технологічна функція визначається як розроблення нових методів, технологій та підходів до боротьби зі злочинністю та охорони громадського порядку.

Профілактично-виховна функція розкривається у проведенні роз'яснювальної роботи серед широких верств населення (молоді, груп ризику тощо).

З метою підвищення ефективності та результативності



підготовки фахівців для органів внутрішніх справ в останні роки Кабінетом Міністрів України та Міністерством внутрішніх справ України здійснюються заходи щодо реформування відомчої освіти. Зокрема, оптимізовано мережу відомчих навчальних закладів, запроваджено нові спеціальності та спеціалізації, покращено матеріально-технічне забезпечення. При цьому, невирішеною залишається низка проблем. На сучасному етапі основними напрямками удосконалення системи відомчої освіти мають стати:

1. Удосконалення загального нормативно-правового забезпечення організації навчального процесу у ВНЗ МВС України.

2. Впровадження інформаційно-комунікаційних технологій та технологій дистанційного навчання у навчальний процес ВНЗ МВС України.

3. Удосконалення післядипломної освіти.

4. Забезпечення рівномірного розподілу випускників ВНЗ з урахуванням інтересів служби.

5. Зниження кількості звільнень молодих фахівців з органів внутрішніх справ.

#### **Список використаних джерел**

1. Венедіктов В. С. Сутність та основні напрямки кадрової політики в сфері державної служби / В. С. Венедіктов, М. І. Іншин // Форум права. – 2005. – № 1. – С. 4–8 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2005-1/05vvssds.pdf>.

2. Ануфрієв М. І. Вищий заклад освіти МВС України : наук.-практ. посіб. / М. І. Ануфрієв, О. М. Бандурка, О. Н. Ярмиш. – Х. : Ун-т внутр. справ, 1999. – 369 с.

#

УДК 378.172

**Тетяна Петрівна Кононенко**

*викладач кафедри гуманітарних дисциплін Сумської філії  
Харківського національного університету внутрішніх справ*

## **ФІЗИЧНА КУЛЬТУРА ЯК СКЛАДОВА ФОРМУВАННЯ МОРАЛЬНОЇ ПОВЕДІНКИ СТУДЕНТІВ ВНЗ**

*Автор розкриває соціально-педагогічну необхідність*

*формування моральної поведінки студентської молоді саме на заняттях фізичного виховання в контексті демократичних перетворень підготовки розвиненої особистості.*

У сучасних умовах реформування професійної освіти в Україні постає нагальна потреба приведення виховної діяльності вищих навчальних закладів у відповідність до завдань реалізації провідних моральних принципів Української держави, забезпечення єдності свідомості й поведінки в індивідуально-особистісній і професійно-соціальній сферах життєдіяльності майбутнього покоління.

Наукові основи розв'язання загальних проблем формування моральної поведінки особистості як наряду виховання достатньою мірою висвітлюються в працях Ю. Л. Азарова, І. Д. Бега, А. М. Бойко, Н. П. Волкової, Г. Г. Ващенко, С. І. Карпенчука, В. І. Лозової, Ю. М. Орлова, М. І. Сметанського та інших сучасних науковців, але формування моральної поведінки студентів ВНЗ саме на заняттях фізичного виховання в контексті демократичних перетворень підготовки розвиненої особистості досліджено недостатньо, що зумовило вибір даної теми.

Процес морального виховання студентів ВНЗ ми визначаємо як інтегративну якість, результатом якої повинен стати високий рівень моральної культури, моральної вихованості майбутнього фахівця, що виявляється не тільки у знанні основних положень моралі, умінні теоретично вирішувати професійно-моральні проблеми, а насамперед у формуванні високих моральних переконань, мотивів поведінки, самих вчинків. Ключовою умовою ефективності морального виховання студентів є побудова відносин довіри, взаємоповаги, відповідальності за себе та інших.

На думку фахівців, моральний розвиток особистості можна поділити на три етапи (рівні), залежно від засобу регулювання моральної поведінки – від суто зовнішніх до суто внутрішніх: а) елементарний рівень моральності (засвоєння дитиною найпростіших норм моралі); б) рівень орієнтації на зовнішні моральні регулятори (розвиваються внутрішні мотиви: почуття сорому, почуття честі (особистої та колективної), самолюбство, почуття змагання (важлива якість, без якої неможливе моральне формування особистості); в) рівень морального саморегулювання (моральна поведінка особистості становиться для неї потребою,

нормою життя і передбачає безкорисливість, чесність, доброзичливість, розвинене почуття власної гідності, високе почуття обов'язку, відповідальність і совість) [1, с. 26–29].

На нашу думку, однією з головних цілей морального виховання студентів є досягнення третього рівня регулювання поведінки, формування глибокої потреби у моральному самовихованні.

Фізична культура як навчально-рухова діяльність має великі можливості для вирішення завдань морального виховання, що обумовлено як її змістом, який включає в себе розмаїття інтелектуальних, пізнавальних, емоційних і моральних компонентів, так і формами організації, в яких поведінка студентів відкрита для спостереження викладачем у різноманітних ситуаціях і емоційних станах (часто на межі людських можливостей). При цьому наявність постійних тісних контактів і емоційність взаємовідносин відкривають перед викладачем можливості для створення необхідних для виховання ситуацій. Такі ситуації мають, наприклад, місце в умовах суперництва, що вимагає дотримання певних правил, норм спортивної етики, поваги до суперника.

Треба відзначити, що методика формування моральної свідомості й поведінки повинна бути звернена до духовної суті студентів. Сам зміст навчально-рухової діяльності включає ситуації, які можна використовувати для виховання почуття поваги до слабкого, почуття обов'язку й відданості, почуття відповідальності, власної гідності, гордості, совісті, сором'язливості тощо. Тому процес формування моральної поведінки і звичок завжди пов'язаний із необхідністю використання методів заохочення і покарання, привчання і виправлення, які сприяють вияву та закріпленню необхідних і гідних способів поведінки.

Отже, процес фізичного виховання студентської молоді характеризується наступними особливостями:

- по-перше, це процес свідомої та активної участі студентів у вирішенні поставлених завдань шляхом виконання фізичних вправ, формування навичок, удосконалення фізичних якостей, придбання знань;

- по-друге, це процес, який потребує дотримання принципу індивідуального підходу і повинен створювати можливості для

виникнення та вияву нових, цінніших інтересів і потреб;

□ по-третє, фізичне виховання пов'язане з подоланням труднощів, що вимагають і сприяють розвитку моральних і вольових якостей [2, с. 38–41].

Під час занять фізичною культурою і спортом, спілкування з оточуючими виявляються моральні настанови й цінності, відбувається поступове усвідомлення студентами норм поведінки і вимог, перетворення їх внутрішніх переконань у регулятори моральної поведінки.

У сучасних умовах відродження національної духовності від кожного викладача фізичного виховання вимагається глибоке знання основ теорії і методики фізичного виховання, розуміння специфіки діяльності колективу в галузі фізичної культури, врахування закономірностей розвитку й виховання юнаків і дівчат (зокрема фізичного), творче психолого-педагогічне обґрунтування всієї різноманітності методів виховної роботи, спрямованої на формування моральної поведінки. Знання фізичної культури слід передавати студентам так, щоб цілеспрямовано формувати здорові інтереси підростаючого покоління, наполегливо боротися зі шкідливими звичками, послідовно прищеплювати молодим людям потребу фізичного і морального вдосконалення, як цього вимагають Державна національна програма «Освіта (Україна XXI)», Національна доктрина розвитку освіти України у XXI ст., Цільова комплексна програма «Фізичне виховання – здоров'я нації», Концепція національного виховання студентської молоді.

Таким чином, прискорення соціально-економічного розвитку країни потребує активності, максимально напруженої праці викладачів фізичного виховання як вирішального чинника нових досягнень нашого суспільства, виховання моральної поведінки молодого покоління засобами фізичної культури і спорту. Саме у процесах діяльності та спілкування необхідно створювати такі умови, які посилять переживання студентами внутрішніх суперечностей між наявним і необхідним рівнем морального розвитку, моральну активність студентів, їх навчально-пізнавальну діяльність, моральне самовдосконалення, що вкрай необхідно для подальшої успішної професійної діяльності.

**Список використаних джерел**

1. Демиденко В. К. Підготовка майбутнього вчителя до морального виховання учнів : навч. посіб. / В. К. Демиденко. – К. : ВМН, 1996. – С. 26–29.

2. Ведмеденко Б. Ф. Теоретичні основи і практика виховання молоді засобами фізичної культури: навч. посіб. / Борис Федорович Ведмеденко. – К. : ІСДО, 1993. – С. 38–41.



УДК 37.015.3:351.74

**Сергій Олександрович Кузніченко**

*доктор юридичних наук, професор, перший проректор Одеського  
державного університету внутрішніх справ з навчально-  
методичної та наукової роботи*

## **ТЕСТУВАННЯ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ЗАСІБ ОЦІНЮВАННЯ ЗНАНЬ ТА ВМІНЬ КУРСАНТІВ (СТУДЕНТІВ) ОДЕСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ ВНУТРІШНІХ СПРАВ**

Ефективність функціонування системи професійної освіти значною мірою залежить від впровадження в діяльність ВНЗ інновацій. Наприклад, тестування може виступати інструментом вимірювання рівня знань, за допомогою якого можна не тільки виявити якість навчання, але і оптимально управляти навчальним процесом.

Орієнтуючись на сучасний ринок праці, до пріоритетів освіти України на сьогодні відносять не тільки знання, вміння і навички, які молодь набуває й виробляє під час навчання у загальноосвітніх та вищих навчальних закладах, а й уміння оперувати такими технологіями та знаннями, що відповідають потребам сучасного інформаційного суспільства, уміння змінюватись та пристосовуватись до нових потреб ринку праці, оперувати й управляти інформацією, активно діяти, швидко приймати рішення, навчатися упродовж усього життя. На думку сучасних педагогів, саме набуття життєво важливих компетентностей може дати людині можливість орієнтуватись у сучасному суспільстві, інформаційному просторі, швидкоплинному розвитку ринку праці, подальшому здобутті освіти. Тому метою навчання у вищих навчальних закладах в умовах сьогодення є забезпечення професійного та особистісного розвитку спеціаліста, який здатен

не тільки застосовувати отримані знання на практиці, а й спроможний здобувати нову інформацію та використовувати її у роботі, розвиватися та вдосконалюватися як фахівець та бути компетентним у своїй галузі. Це означає впровадження цілої низки системних заходів з метою підвищення якості навчання, наприклад таких, як впровадження кредитно-модульної системи у навчання, використання засобів інформаційно-комунікаційних технологій та вдосконалення систем оцінювання навчальних досягнень, а саме використання тестування для педагогічного контролю навчальних досягнень курсантів (студентів) [1–3].

Розширення меж використання технології масового тестування в різних сферах людської діяльності є стійкою тенденцією в усьому світі впродовж 20-го ст. Для педагогів України це питання стало актуальним після того, як в країні з'явилися альтернативні заклади різних форм власності і, як наслідок виник державний механізм сертифікації, атестації та акредитації вузів у його нинішній формі, що містить елементи технологій тестування курсантів (студентів).

У затвердженому наказом Міністерства освіти України від 02.06.1993 № 161 Положенні про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах зазначено:

Державний стандарт освіти – це сукупність норм, які визначають вимоги до освітнього (кваліфікаційного) рівня.

Складові державного стандарту освіти: освітня (кваліфікаційна) характеристика; нормативна частина змісту освіти; тести.

Освітня характеристика – це основні вимоги до якостей і знань особи, яка здобула певний освітній рівень.

Кваліфікаційна характеристика – це основні вимоги до професійних якостей, знань і умінь фахівця, які необхідні для успішного виконання професійних обов'язків.

Тест – це система формалізованих завдань, призначених для встановлення відповідності освітнього (кваліфікаційного) рівня особи до вимог освітніх (кваліфікаційних) характеристик.

Інструментом підвищення якості освіти разом із реформуванням змісту освіти виступає вдосконалення системи оцінювання, модернізація діагностики навчання курсантів (студентів) [2; 4]. Необхідність забезпечення контролю й оцінювання не тільки результату, а й процесу навчання сприяє

пошуку оперативних та об'єктивних методів контролю знань. Система оцінки і контролю повинна відповідати вимогам управління пізнавальною діяльністю учнів і виступати в ролі відповідного інструментарію для її здійснення [3; 5].

Суб'єктивність оцінки знань пов'язана певною мірою з недостатньою розробленістю методів контролю системи знань. Об'єктивний підхід полягає в тому, що для виявлення наявності знань завжди використовується адекватний інструмент.

Тест (test) – слово англійського походження, що означає іспит, спробу, випробування. Тест – це стандартизоване завдання, за результатами якого роблять висновок про знання, уміння, навички (здібності, професійну придатність, обдарованість тощо) того, кого випробовують. У сучасній теорії та практиці тестового контролю нараховується понад 20 різновидів тестів: залежно від мети, характеру та функцій контролю, характеру, форми відповіді.

Ефективність функціонування системи професійної освіти значною мірою залежить від впровадження в діяльність вузу інновацій. Вони змушують всіх учасників навчально-виховного процесу визначити й проаналізувати рівень своїх знань, умінь, навичок, спрямувати свою діяльність на шлях перспективних перетворень. При цьому основна роль належить викладачеві. Його готовність до впровадження інновацій, вміння організувати цей процес та управляти ним є невід'ємними складовими успішної інноваційної роботи [5; 6].

ОДУВС не залишився осторонь від впровадження у навчальний процес інноваційних форм оцінки знань та вмінь курсантів (студентів). Науково-педагогічний склад університету розуміє, що сучасні методики оцінювання пропонують тест як інструмент вимірювання рівня знань, за допомогою якого можна не тільки виявити якість навчання, але і оптимально управляти навчальним процесом. Тому з метою якісного проведення зимової сесії 2011–2012 навчального року в ОДУВС складання екзаменів на денній формі навчання та екзаменів (заліків) на заочній формі навчання здійснювались у вигляді тестування.

Підготовчий етап реалізації тестового контролю в університеті включив розроблення: вимог до тестових завдань для заліку та екзамену; критеріїв оцінювання результатів тестування; бланку відповідей на тестове завдання; тестових завдань для перевірки знань та вмінь курсантів (студентів) особисто

викладачами, що викладають навчальні дисципліни в університеті.

Тестові завдання для складання заліку налічували 25 питань, а для екзамену 50. Кожне питання мало 5 відповідей і лише одна відповідь була правильною. Тестові завдання з навчальних дисциплін розроблялись у п'яти варіантах.

Критерії оцінювання результатів тестування були прийняті такі:

ECTS/націо- нальна шкала	Кількість правильних відповідей	
	залік	екзамен
A/Відмінно	23–25	46–50
B/Добре	21–22	41–45
C/Добре	19–20	38–40
D/Задовільно	17–18	33–37
E/Задовільно	15–16	30–32

Практика застосування тестового контролю показала наступні переваги тестування над іншими формами контролю знань: упорядкований досить обмежений час може бути перевірена якість знань, навичок у зазначеній кількості курсантів (студентів); можливий контроль знань, умінь, навичок на необхідному, заздалегідь запланованому рівні (не лише під час складання сесії); реальним є самоконтроль; знання оцінюють більш-менш об'єктивно; увага курсанта (студента) фіксується не на формуванні відповіді, а на осмисленні її суті; створюються умови для постійного зворотного зв'язку між курсантом (студентом) і викладачем. Проте тестовий контроль знань та вмінь має й істотні недоліки: ймовірність випадкового вибору правильної відповіді; психологічний недолік – стандартизація мислення без врахування рівня розвитку особистості; велика витрата часу на складання необхідного «банку» тестів, їх варіантів, трудомісткість процесу.

Дуже важливим при здійсненні тестового контролю є дотримання організаційного моменту (пояснення мети, порядку виконання та оформлення тесту, визначення часу на його виконання, забезпечення кожного курсанта (студента) бланком відповідей стандартного зразка, що великою мірою заощаджує час курсанта (студента) та викладача) [4].

Тестові завдання значно скоротили час очікування курсантами (студентами) оцінки, що є суттєвим фактором – як психологічним, так і виховним.



Наступним запланованим етапом в університеті має стати автоматизація тестового контролю. Успішне досягнення основної мети навчання, на наш погляд, залежить від ефективності роботи автоматизованої системи навчання і тестового контролю знань та вмінь курсантів (студентів). Особливо це питання набуває актуальності у вищих навчальних закладах МВС України, де вже ведеться підготовка до здійснення освітньої діяльності за технологіями дистанційного навчання.

На думку науково-педагогічного складу університету, використання новітньої інформаційної технології – автоматизація тестового контролю □ надасть можливість зробити тестування звичною і зручною формою регулярного контролю знань курсантів (студентів). Необхідно пам'ятати, що тестування – це не самоціль, а ефективна форма повторення – узагальнення і впорядкування вивченого. Контрольно-оцінна функція навчання – це лише елемент добре організованого і технологічно продуманого навчально-виховного процесу. Якщо курсанти (студенти) матимуть глибокі знання, то оцінювання не становитиме особливих труднощів, в якій би формі воно не проводилось.

### **Список використаних джерел**

1. Носонова Н. А. Оцінювання знань студентів у вищих навчальних закладах та тестування у світлі нової парадигми освіти / Н. А. Носонова, Н. В. Рибко // Вісник Вінниць. політех. ін-ту. – 2008. – № 4. – С. 105–109.

2. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. / [З. Н. Курлянд, Р. І. Хмелюк, А. В. Семенова та ін.] ; за ред. З. Н. Курлянд. – 3-тє вид., переробл. і доповн. – К. : Знання, 2007. – 135 с.

3. Основи педагогічного оцінювання / за ред. І. Є. Булах. – Ч. 1. – К., 2006. – 187 с.

4. Слєпкань З. І. Наукові засади педагогічного процесу у вищій школі : навч. посіб. / З. І. Слєпкань. – К. : Вища школа, 2005. – 239 с.

5. Аванесов В. С. Композиция тестовых заданий / В. С. Аванесов. – 3-е изд. – М. : Центр тестирования, 2002. – 240 с.

6. Луценко В. В. Формування педагогічного середовища, сприятливого для самостійної діяльності студентів // Засоби навчальної та науково-дослідної роботи : зб. наук. праць. – Вип. 17. – Х. : ОВС, 2002. – С. 21–27.



УДК 342.95+351.74(477)

**Анатолій Йосипович Присяжнюк**

*кандидат юридичних наук,  
голова Київської обласної державної адміністрації*

## **АДМІНІСТРАТИВНЕ ОСКАРЖЕННЯ РІШЕНЬ СУБ'ЄКТІВ ДЕРЖАВНОГО КОНТРОЛЮ У СФЕРІ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ**

Суб'єкти контролю у сфері виконавчої влади відрізняються як за своїм правовим становищем, так і за структурою та формами діяльності. Контроль у сфері державного управління тією чи іншою мірою здійснюють усі органи виконавчої влади. Але зміст контрольної діяльності, обсяг, форми та методи й власне призначення мають у різних суб'єктів значні відмінності. Для одних органів контроль є основною діяльністю, для інших – елементом при виконанні основної функції. Тому контроль у сфері управління здійснюється як спеціальними органами контролю, так і органами загальної компетенції.

Розглядаючи питання адміністративного оскарження рішень суб'єктів державного контролю у сфері виконавчої влади варто пам'ятати, що контроль має зовнішній і внутрішній характер. Здійснення зовнішнього контролю забезпечується за допомогою таких його видів, як парламентський, президентський і контроль органів судової влади.

Правове регулювання порядку адміністративного оскарження рішень суб'єктів державного контролю у сфері виконавчої влади здійснюється низкою нормативних актів. Ці акти відрізняються не тільки юридичною силою, але і відомчою належністю.

Основним нормативним актом, який зумовлює існування інституту адміністративного оскарження, є Конституція України [1]. Вона закріплює право будь-якої фізичної особи направити звернення до органів державної влади, органів місцевого самоврядування та посадових і службових осіб цих органів, зобов'язуючи останніх розглянути такі звернення і дати

обґрунтовану відповідь у встановлений законом строк.

Порядок реалізації права на оскарження рішень суб'єктів державного контролю у сфері виконавчої регламентуються Законом України «Про звернення громадян» [2]. Разом з тим норма ст. 2 цього Закону, згідно з якою «законодавство України про звернення громадян включає цей Закон та інші акти законодавства, що видаються відповідно до Конституції України та цього Закону», закріплює можливість існування й «інших актів законодавства», якими може бути регламентована процедура адміністративного оскарження. Однак, виходячи зі змісту вказаної статті, а саме положення про те, що «інші акти законодавства» видаються «відповідно до Конституції України та цього Закону», норми Закону України «Про звернення громадян» можна вважати пріоритетними у правовій регламентації порядку адміністративного оскарження щодо інших нормативних актів.

На законодавчому рівні, крім Закону України «Про звернення громадян», порядок адміністративного оскарження рішень, дій (бездіяльності) органів виконавчої влади регламентується також багатьма іншими актами, зокрема Кодексом України про адміністративні правопорушення [3] (гл. 24), Митним кодексом України [4] тощо.

Існування низки нормативних актів, що регламентують порядок адміністративного оскарження рішень суб'єктів державного контролю у сфері виконавчої влади, зумовлено декількома причинами. По-перше, об'єктивно неможливо врахувати усі особливості процедури адміністративного оскарження у різних сферах діяльності органів виконавчої влади в одному нормативному акті. По-друге, слід враховувати те, що призначенням законів є більш загальне регулювання суспільних відносин, а деталізація такого регулювання здійснюється підзаконними актами.

Враховуючи особливості процедури адміністративного оскарження рішень різних суб'єктів державного контролю у сфері виконавчої влади, в літературі пропонується розрізняти види адміністративного оскарження [5, с. 211]. Причому в основі поділу адміністративного оскарження на види розглядаються галузі (відомства), де здійснюється адміністративне провадження. Однак, на нашу думку, така класифікація має певні недоліки. Виходячи із запропонованого підходу для кожного міністерства (відомства)

характерний власний вид адміністративного оскарження. Необхідно враховувати те, що видова відмінність між певними категоріями (предметами), які входять до одного роду, характеризується відмінністю ознаки або групи ознак, властивих таким категоріям (предметам). Іншими словами, для того щоб існували підстави класифікації адміністративного провадження на види за галузевою (відомчою) ознакою, необхідно щоб у кожній галузі (відомстві) існували певні особливості процедури адміністративного оскарження, які були б відмінні від процедури оскарження в інших галузях. Крім того, такі особливості процедури оскарження для виділення їх у окремий вид адміністративного оскарження повинні мати суттєвий характер.

Отже, наведене свідчить про важливість підвищення ефективності процедури адміністративного оскарження рішень суб'єктів державного контролю у сфері виконавчої влади та загалом розвитку адміністративно-процедурного законодавства в Україні. Прийняття загального Закону про адміністративні процедури (Адміністративно-процедурного кодексу) дасть можливість створити умови для захисту прав і свобод особи у відносинах з органами виконавчої влади.

Викладене дозволяє дійти наступних висновків:

– адміністративне оскарження рішень суб'єктів державного контролю у сфері виконавчої влади – це правовий інститут, який становить сукупність правових норм, що регулюють суспільні відносини, які виникають у зв'язку із реалізацією фізичною чи юридичною особою права на оскарження рішень, дій та бездіяльності органів виконавчої влади шляхом подання скарги до органу виконавчої влади (службової чи посадової особи), що уповноважений здійснювати їх розгляд та вирішення;

– інститут адміністративного оскарження має певну структуру, яку утворюють групи норм, об'єднані предметом їх регулювання. Крім того, враховуючи те, що інститут адміністративного оскарження утворюють норми матеріального і процесуального права, є підстави виділити у даному інституті матеріальну і процесуальну частини;

– основним елементом інституту адміністративного оскарження є право фізичної чи юридичної особи оскаржити рішення, дії (бездіяльність) органів виконавчої влади. Право на

оскарження належить до групи так званих «прав захисту», що надають індивіду можливість захищати інші суб'єктивні права і законні інтереси від неправомірних рішень, дій (бездіяльності) інших суб'єктів права;

– до основних принципів адміністративного оскарження можна віднести принципи верховенства права, законності, справедливості, гласності, об'єктивної істини, правової рівності, економічності та ефективності, відповідальності, конфіденційності;

– специфіка правового регулювання інституту адміністративного оскарження характеризується тим, що у межах даного інституту поєднується застосування двох методів – імперативного і диспозитивного;

– правовим засобом захисту прав і свобод фізичних та юридичних осіб порушених органами виконавчої влади є адміністративні скарги;

– адміністративно-процедурне законодавство в Україні потребує подальшого розвитку і вдосконалення. Зокрема актуальним є прийняття Адміністративно-процедурного кодексу України.

#### **Список використаних джерел**

1. Конституція України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – Ст. 141.

2. Про звернення громадян : закон України // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 47. – Ст. 256.

3. Кодекс України про адміністративні правопорушення // Відомості Верховної Ради УРСР. – 1984. – Додаток до № 51. – Ст. 1122.

4. Митний кодекс України // Відомості Верховної Ради України. – 2002. – № 38–39. – Ст. 288.

5. Державне управління: проблеми адміністративно-правової теорії та практики / за заг. ред. В. Б. Авер'янова. – К. : Факт, 2003. – 384 с.



УДК 378.635.174(477)

**Валерій Дмитрович Пчолкін**

*доктор юридичних наук, доцент, завідувач кафедри кримінального процесу та криміналістики навчально-наукового інституту права*

## **ІНТЕРАКТИВНІ ТА ОРГАНІЗАЦІЙНІ ФОРМИ ПІДГОТОВКИ СПЕЦІАЛІСТІВ ДЛЯ ПРАВООХОРОННИХ ОРГАНІВ УКРАЇНИ**

*Розглянуто окремі інтерактивні та організаційні форми  
підготовки спеціалістів для правоохоронних органів України.*

Реалізація конституційних положень, що проголошують Україну як демократичну, соціальну і правову державу, неможлива без усебічного зміцнення законності й правопорядку, забезпечення прав і свобод громадян [1]. У системі правоохоронних органів України відбуваються серйозні зміни, удосконалюється їх структура і оновлюється правова база, покращується система підготовки кадрів, коригуються стратегія і тактика боротьби зі злочинністю. Підготовка сучасного спеціаліста для сфери правоохоронної діяльності нерозривно пов'язана зі становленням його як цілісної, всебічно розвиненої особистості, а також його професійною підготовкою, що здійснюється у системі вищої освіти. Головне завдання полягає в тому, щоб навчити студентів та курсантів юридичних вузів мислити і діяти методами, категоріями юридичної науки, бачити свою галузь знань і професійну діяльність очима дослідника, тобто набуті знання повинні бути не тільки предметом навчальної діяльності, а засобом діяльності професійної.

Навчальний процес у юридичних вузах – це не лише отримання і засвоєння знань, прищеплення вмінь і навичок, це складна система організації, управління і розвитку пізнавальної діяльності студентів і курсантів, процес різнобічного формування фахівця вищої кваліфікації. Така система вимагає чіткої організації, функціонування і методологічної аргументованості, що викликає необхідність засвоєння майбутніми працівниками правоохоронних органів новітніх знань науки і криміналістичної техніки, ознайомлення із сучасними інформаційними технологіями.

Навчання виконує системоутворюючу функцію педагогічної діяльності, оскільки від визначення його мети залежить вибір

змісту, методів і засобів. До номенклатури організаційних форм навчальної роботи у вищих навчальних закладах освіти належать: лекції, семінари, практичні, лабораторні, індивідуальні, факультативні заняття, практикуми, самостійна робота студентів та курсантів, консультації, ділові ігри, тренінги, ознайомча та виробнича практика. Їх вибір під час проведення навчальної роботи залежить від мети, завдань, специфіки кожної окремо взятої навчальної дисципліни. Якість засвоєння матеріалу залежить від правильного і влучного вибору організаційної форми навчання відповідно до вимог законів України «Про освіту» від 23.05.1991 р., «Про вищу освіту» від 17.01.2002 р., Положення про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах, затвердженого наказом Міністерства освіти України від 02.06.1993 № 161, наказу МВС України від 25.01.2008 № 30 «Про затвердження Положення про практичну підготовку слухачів та курсантів вищих навчальних закладів МВС України» [2–5] та ін.

Однією з основних і провідних форм викладання юридичних дисциплін є лекція як найбільш ємне й оперативне подання науково-професійної інформації. Вона покликана формувати і розвивати методологічне, науково-професійне мислення студентів і їхню загальну юридичну культуру. Крім того, вона повинна мати професійно орієнтований характер, що опосередковано впливає на формування ставлення студентів та курсантів до майбутньої практичної діяльності і прагнення до високого професіоналізму. Як одна із форм організації навчання лекція виконує такі функції: інформаційну, стимулюючу, пояснюючу, виховну, розвиваючу, переконливу та підсумкову. За загальною метою це навчальні, виховні, освітні та розвиваючі, а за науковим рівнем академічні і популярні. Серед найбільш поширених за дидактичним завданням це лекції: вступні, установчі, поточні оглядові, проблемні, методологічні, підсумкові, інструктивні та лекції-консультації [6].

В організації навчального процесу для формування вмінь і навичок, крім лекції, широко використовується практичне заняття. На ньому викладач організовує детальний розгляд окремих теоретичних положень навчальної дисципліни та формує уміння і

навички їх практичного застосування через індивідуальне виконання студентами завдань відповідно до сформульованої мети. Цінність практичних занять в тому, що під час їх проведення у студентів та курсантів юридичних вузів формуються вміння та навички проведення слідчих дій, використання криміналістичної техніки, висування слідчих версій, оформлення процесуальних документів, елементів планування та прогнозування в процесі розкриття та розслідування злочинів. Такі вміння і навички необхідні для майбутньої професійної діяльності.

В системі підготовки кадрів для правоохоронних органів широко застосовуються і лабораторні заняття. Вони інтегрують теоретико-методологічні знання, практичні уміння і навички студентів у єдиному процесі діяльності науково-дослідного характеру. Бажано проводити їх зі студентами, кількість яких не перевищує половини академічної групи. Це дозволить студентам здійснювати дієву перевірку якості засвоєння ними навчального матеріалу. Виконання лабораторних робіт передбачає використання наочного приладдя та обладнання, індивідуальне виконання студентом завдань із застосуванням криміналістичної техніки, комп'ютерних технологій, матеріалів, речовин і отримання відповідного матеріалізованого результату [7, с. 3].

Найпоширенішою формою навчального заняття є семінар, призначений для поглибленого вивчення дисципліни та оволодіння методологією наукового пізнання. Головна його мета – дати студентам можливість сформулювати вміння та навички використовувати теоретичні знання, враховувати особливості галузі юридичної науки, що вивчається, а також контролювати рівень засвоєння знань з боку викладача.

Після вивчення великих розділів з навчальної дисципліни можуть проводитись практикуми. Їх проведенню передують вступні лекції. В основі практикуму повинна бути вправа, в межах якої виконуються пізнавальні завдання і значна увага приділяється навчанню спеціальних прийомів і способів професійної діяльності. Наприклад, під час проведення занять з криміналістики практикум може включати відпрацювання питань, пов'язаних з оглядом місця



події, специфікою виявлення, фіксації та вилучення слідів, складання протоколів та постанов. У процесі проведення практикуму студенти та курсанти вищих навчальних закладів повинні керуватись розробленими на кафедрі методичними рекомендаціями, інструкціями, описами лабораторного обладнання та принципів його дії (засоби фото- і відеозйомки; слідча валіза, мікроскоп та ін.). Проведення практикумів сприяє підготовці майбутніх спеціалістів для сфери правоохоронної діяльності й удосконаленню сформованих професійних умінь і навичок [8, с. 3–5; 9, с. 3].

Одним із основних завдань розвитку сучасної системи підготовки кадрів є вдосконалення механізму навчання, що забезпечує формування вмінь та навичок правильного тлумачення й застосування норм кримінального та кримінально-процесуального права. Це може забезпечуватися за допомогою використання інтерактивних методів навчання, що допомагають залучати студентів та курсантів до активної співпраці з викладачем. Наприклад, для проведення занять з кримінального та цивільного процесу в Навчально-науковому інституті права та масових комунікацій ХНУВС відведено аудиторію, яку облаштовано як зал судових засідань. За розробленими сценаріями там проводяться практичні заняття методом ділової гри. Сутність даного методу полягає в тому, що студентам пропонується виконати роль суб'єкта кримінально-процесуального права та знайти шлях вирішення певної проблемної ситуації, що виникає в практичній діяльності. Вона являє собою створення ситуації вибору і прийняття рішення, в якій відтворюються умови, близькі до реальних [10, с. 3–4].

На думку Н. Ю. Сакари, ділова гра є достатньо розповсюдженою формою інтерактиву, яка допомагає виробити у студентів і курсантів практичні навички застосування отриманих знань на практиці. Це модель відрізка майбутньої професійної діяльності, яка є інструментом розвитку теоретичного і практичного мислення майбутнього спеціаліста, його здатності аналізувати складні умови практичної діяльності. Вона допомагає

досягненню навчальних, виховних та розвиваючих цілей колективного характеру на основі ознайомлення з реальною організацією роботи. В ході ділової гри студенти спілкуються між собою, що також дає їм можливість набути ораторські навички.

Таким чином, від правильного вибору інтерактивних та організаційних форм навчання залежить підвищення рівня знань і навичок майбутніх спеціалістів правоохоронних органів України.

### **Список використаних джерел**

1. Конституція України : від 28.06.1996 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр>. – Зі змінами, внес. законом України від 01.02.2011 № 2952-VI.

2. Про освіту : закон України від 23.05.1991 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1060-12>.

3. Про вищу освіту : закон України від 17.01.2002 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2984-14>.

4. Положення про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах : затв. наказом М-ва освіти України від 02.06.1993 № 161 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0173-93>.

5. Про затвердження Положення про практичну підготовку слухачів та курсантів вищих навчальних закладів МВС України : наказ МВС України від 25.01.2008 № 30 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.uazakon.com/documents/date\\_34/pg\\_gnczso.htm](http://www.uazakon.com/documents/date_34/pg_gnczso.htm).

6. Пчолкін В. Д. Організаційні форми навчальної роботи з підготовки спеціалістів для правоохоронних органів України / В. Д. Пчолкін // Навчальний процес, проблеми теорії та практики : тези доп. та повід. учасників III конф. школи пед. майстерності Нац. юрид. акад. України імені Я. Мудрого / за заг. ред. В. В. Комарова. – Х. : Нац. юрид. акад. України, 2009. – С. 75–76.

7. Навчально-методичний посібник для самостійної роботи та практичних занять з навчальної дисципліни «Криміналістика» відповідно до вимог (ECTS) / уклад.: [В. Ю. Шепітько, В. О. Коновалова, В. А. Журавель, В. Д. Пчолкін та ін.] ; Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого. – Х. : Право, 2008. – 155 с.

8. Пчолкін В. Д. Навчально-методичні матеріали до практичних занять для студентів денної форми навчання з дисципліни «Тактика проведення окремих слідчих дій» / розробники: Пчолкін В. Д., Денисюк С. Ф., Заяць Д. Д. – Х. : ХНУВС, 2012. – 32 с.

9. Програма навчальної практики для студентів третього курсу навчально-наукового інституту права та масових комунікацій / МВС України, Харк. нац. ун-т внутр. справ, Навч.-наук. ін-т права та масових комунікацій, Каф. кримін. процесу та криміналістики ; [розроб.: Пчолкін В. Д., Янович Ю. П.]. – Х. : ХНУВС, 2012. – 16 с.

10. Кримінальний процес: робоча навчальна програма / розробники: Пчолкін В. Д., Соловйова-Полудніцина О. Є. – Х. : Харк. нац. ун-т внутр. справ, 2011. – 69 с.

11. Сакара Н. Ю. Інтерактивні методи у викладанні правових дисциплін / Н. Ю. Сакара // Навчальний процес, проблеми теорії та практики : тези доп. та повід. учасників III конф. школи пед. майстерності Нац. юрид. акад. України ім. Я. Мудрого / за заг. ред. В. В. Комарова. – Х. : Нац. юрид. акад. України, 2009. – С. 78–79.



УДК 159.922

**Андрій Юрійович Ткаченко**

*ад'юнкт Національного університету цивільного захисту України*

## **ПРОБЛЕМА ПРОФЕСІЙНОЇ ІДЕНТИЧНОСТІ В СУЧАСНОМУ СУСПІЛЬСТВІ**

*Розглянуто проблеми теоретичної характеристики та соціально-психологічного дослідження професійної ідентичності особистості, визначенню теоретичних підходів до дослідження професійної ідентичності, уточненню значення поняття «професійна ідентичність», узагальненню основних ідей психологів щодо теми дослідження.*

Професійна ідентичність є одним з провідних критеріїв становлення, а в подальшому і фахового зростання професіонала. Це певний стан особистості, який людина сама собі задає в період професійного зростання і якого дотримується протягом життя. Професіоналізм фахівця тісно пов'язаний з його ставленням до себе як професіонала, до професійної діяльності як форми самореалізації, до цінностей і традицій професійної спільноти в цілому [1, с. 102–125]. Усвідомлюючи необхідність формування професійної ідентичності, індивід сам повинен вирішити якою мірою варто приймати певну форму діяльності, спосіб професійної взаємодії себе як професіонала. Ідентичними можуть вважатися лише професіонали, яким властивий перетворюючий психологічний потенціал.

Етапи самовизначення, професійної ідентичності тісно пов'язані з особистісним, так як професійне зростання пов'язане з обов'язковим особистісним зростанням. Що можна характеризувати як високий рівень професійного зростання? Це, в першу чергу, усвідомлення необхідності професійного самовдосконалення, наявності чіткої акмеологічної позиції, самокритичність, прагнення самоствердитись та самоактуалізуватися в професії, підвищити рівень своїх знань, розширити особистий світогляд, навчитись збалансовувати свої емоційні вияви та здійснювати пошук адекватних методів впливу на соціальне оточення.

Оскільки особистість – головна цінність суспільства і водночас кінцевий результат професійного становлення та подальшого фахового зростання, дуже важливим і необхідним є: а) врахування своєрідності і неповторності кожної особистості; б) активне включення особистості у процес професійного становлення та зростання. Розвиток особистості відбувається у процесі професійного становлення та подальшого зростання, а професійне становлення та професійний розвиток неможливі без якісних змін, росту особистості; вони є метою і водночас наслідком особистісного розвитку [2].

Узагальнюючи погляди Дж. Тернера, Д. Марсія, Дж. Міда та інших ми можемо стверджувати, що особистісна ідентичність

формується на основі ідентичності фізичних, інтелектуальних та моральних якостей, а соціальна ідентичність особистості є результатом ідентифікації людини з конкретною спільнотою, етносом, професійною групою. Поняття особистісної ідентичності відображає ідею унікальності кожного індивіда, наявності специфічних рис, що відрізняють його від інших [3].

Як зазначає Г. Ложкін [3, с. 6–7], проблема, яка заважає адекватній професійній ідентифікації, – це проблема професійного маргіналізму, коли якість трудової діяльності і своєчасність виконання виробничих завдань визначається ступенем вже сформованих ознак: стійкою схильністю до застарілих професійних правил та норм; утилітарним ставленням до професії, подвійною мораллю, демонстрацією зовнішньої атрибутики і конфліктністю.

Розглядаючи напрямок професійного становлення професіонала за стадіями, зупинимося на авторах, коло інтересів яких включає вивчення окремих вікових, соціальних, професійних стадій у життєвому розвитку людини. Це роботи Л. І. Божович, І. С. Кона та інших. Зокрема, І. С. Кон розуміє професійну ідентичність як багатогранний та багатоступеневий процес, який включає у себе: серію завдань, що ставляться суспільством до особистості, яка розвивається, і котрі вона повинна послідовно вирішити протягом певного проміжку часу; процес прийняття рішень, за допомогою яких особистість встановлює баланс між власними перевагами та схильностями і потребами ринку праці; процес формування індивідуального стилю життя, частиною якого є професійна діяльність. До істотних факторів професійного самовизначення автор відносить вік, рівень інформованості та рівень вимог [1].

Яскравими представниками поєднання особистісного та професійного розвитку є представники гуманістичної психології (А. Маслоу, К. Роджерс). Ці вчені розглядали людину як єдине, унікальне, організоване ціле. А. Маслоу вважав, що людина завжди поводить себе як єдине ціле. І центральним ядром особистості є мотивація, яка впливає на особистість в цілому. А. Маслоу описав людину як «істоту бажаючу», що прагне до

задоволення потреб, які він розташував у певній ієрархії. Особистісний та професійний розвиток відбуваються по мірі задоволення цих потреб, на вершині яких знаходиться «самоактуалізація», яку він визначив як прагнення людини до свого максимального розквіту, діяння у щонайбільшій відповідності зі своїми можливостями та вимогами, самовияву у значущій для себе справі. На підставі своєї концепції про ієрархічну будову людських потреб А. Маслоу описує різні шляхи особистісного і професійного розвитку, самоактуалізації особистості [2].

Узагальнюючи погляди вчених ми можемо вказати, що особистісна ідентичність формується на основі ідентичності фізичних, інтелектуальних та моральних якостей, а соціальна ідентичність особистості є результатом ідентифікації людини з конкретною спільнотою, етносом, професійною групою. Поняття особистісної ідентичності відображає ідею унікальності кожного індивіда, наявності специфічних рис, що відрізняють його від інших.

Розвиток особистості відбувається у процесі професійного становлення та подальшого зростання, а професійне становлення та професійний розвиток неможливі без якісних змін, зростання особистості; вони є метою і водночас наслідком особистісного розвитку.

Оскільки психологічні механізми професійного зростання й умови успішності в професії залишаються поза увагою дослідників, ми вважаємо за доцільне продовжувати та досліджувати цей напрямок й шукати зв'язок розвитку та становлення професійної ідентичності з успішністю особистості в професійній діяльності.

### **Список використаних джерел**

1. Поваренков Ю. П. Психологическое содержание профессиональной идентичности субъекта труда / Ю. П. Поваренков // Современная психология: многообразие научного. – М. : Ин-т психологии РАН, 2007.

2. Колесніченко Л. А. Проблема особистісного і професійного розвитку в сучасній психології / Л. А. Колесніченко

// Психологічна теорія і технологія навчання. Актуальні проблеми психології. – Т. 8, вип. 2. – К. : Міленіум, 2006. – С. 146–157.

3. Ложкин Г. В. Профессиональная переориентация как форма разрешения внутриличностного конфликта / Г. В. Ложкин, О. М. Сергеев. – Черновцы : ЧГУ, 1993. – 245 с.

#

УДК 37.047

**Андрій Іванович Черкашин**

*кандидат психологічних наук, доцент, професор кафедри  
тактико-спеціальної підготовки факультету з підготовки  
фахівців міліції громадської безпеки*

*Харківського національного університету внутрішніх справ*

**Дмитро Геннадійович Маренко**

*викладач кафедри тактико-спеціальної підготовки факультету  
з підготовки фахівців міліції громадської безпеки*

*Харківського національного університету внутрішніх справ*

**СУЧАСНИЙ СТАН ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОБЛЕМИ  
ПРОФЕСІЙНО ОРІЄНТОВАНОГО ВИХОВАННЯ  
МАЙБУТНІХ ПРАЦІВНИКІВ ОРГАНІВ ВНУТРІШНІХ  
СПРАВ У ПРАЦЯХ ВІТЧИЗНЯНИХ ВЧЕНИХ**

*Проаналізовано стан розробленості проблеми професійно орієнтованого виховання майбутніх працівників органів внутрішніх справ у педагогічній теорії.*

Сучасний розвиток органів внутрішніх справ України обумовлюється станом розвитку української державності, соціально-економічними і політичними перетвореннями, нарощуванням зусиль у боротьбі зі злочинними виявами. На перше місце виходять пріоритети зміни системи дійсних орієнтацій та ставлення працівників ОВС до своєї службової діяльності. Зростають вимоги до професійної та особистісної підготовки, вихованості працівників ОВС. Виникає нагальна потреба в реорганізації та вдосконаленні навчально-виховного процесу, системи виховної роботи у вищих навчальних закладах МВС України.

Проблемі особистісно орієнтованої освіти та виховання приділяли увагу в своїх наукових дослідженнях О. М. Бандурка, І. Д. Бех, А. В. Галімов, І. О. Грязнов, І. П. Підласий, О. І. Пометун, О. Г. Романовський, В. О. Тюріна, Г. Х. Яворська, О. Н. Ярмаш, О. І. Федоренко та інші.

Мета статті – проаналізувати стан розробленості проблеми професійно орієнтованого виховання майбутніх працівників органів внутрішніх справ у педагогічній теорії.

До питання виховання особистості майбутніх працівників органів внутрішніх справ у вищих навчальних закладах МВС України дослідники підходять різнобічно, з урахуванням їх специфіки, збереження та вдосконалення їх духовного світу, спрямованості професійної підготовки [1].

Досліджуючи духовно-моральне виховання курсантів ВНЗ системи МВС України В. В. Серебряк [2] визначає його як процес опанування і присвоєння особистістю системи духовно-моральних, загальнолюдських і національних цінностей, які є інтегруючим компонентом в структурі смисложиттєвої побудови власного «Я». Автором представлені теоретичні основи, зміст і послідовність етапів проектування моделі професіограмної технології на підґрунті поєднання «духовно-морального та екстремально-психофізичного середовищ» у навчально-виховному процесі, розроблено на основі цілісного системного підходу до моделі духовно-професійного компетентного фахівця як еталона ціледосягнення фахового виховання.



Важливим напрямом вдосконалення виховної роботи у вищих навчальних закладах МВС України стали дослідження, спрямовані на виховання у майбутніх працівників ОВС культури професійного спілкування (І. П. Радомський [3] та ін.) та професійної культури (І. В. Михайліченко [4] та ін.)

І. П. Радомський [3], досліджуючи формування культури професійного спілкування у майбутніх офіцерів МВС України в процесі навчання, визначає її, як інтегральну якість, що включає ціннісні орієнтації, комунікативні, перцептивні та інтерактивні уміння та визначає здатність офіцера МВС відповідно сприймати і розуміти особистісні риси та поведінку суб'єктів спілкування, формувати продуктивні міжособистісні стосунки з ними, забезпечувати сприятливий емоційний мікроклімат у колективі, ефективно використовувати вербальні та невербальні засоби спілкування, різноманітні стратегії впливу на суб'єктів спілкування.

Досліджуючи педагогічні умови формування професійної культури працівників органів внутрішніх справ І. В. Михайліченко [4] визначає її частиною загальної культури, складним динамічним інтегральним утворенням у цілісній структурі особистості правоохоронців, що характеризує всю сукупність відносин у професійній сфері та відповідний розвиток індивідуальних професійно значущих здібностей, розумових, психологічних та фізичних якостей, мотиваційної сфери.

Аналіз наукових досліджень у галузі педагогіки, правознавства та юридичної психології дає підстави стверджувати, що питанням удосконалення організації виховної роботи у вищих навчальних закладах МВС України приділяється дослідниками значна увага. Проте поза увагою науковців залишилася проблема професійно орієнтованого виховання майбутніх працівників органів внутрішніх справ у вищих навчальних закладах МВС України. Перспективним напрямком подальшого дослідження є розроблення системи, форм та методів професійно орієнтованого виховання курсантів у вищих навчальних закладах МВС України.

### **Список використаних джерел**

1. Ануфрієв М. І. Вищий заклад освіти МВС України : наук.-практ. посіб. / М. І. Ануфрієв, О. М. Бандурка, О. Н. Ярмиш. – Х. : Ун-т внутр. справ, 1999. – 369 с.

2. Серебряк В. В. Духовно-моральне виховання курсантів вищих навчальних закладів системи МВС України : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.07 / Серебряк Володимир Васильович. – Луганськ, 2004. – 20 с.

3. Радомський І. П. Формування культури професійного спілкування у майбутніх офіцерів МВС України в процесі навчання : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Радомський Ігор Петрович. – Вінниця, 2007. – 20 с.

4. Михайліченко І. В. Педагогічні умови формування професійної культури працівників органів внутрішніх справ : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Михайліченко Ігор Володимирович. – Кіровоград, 2004. – 20 с.

#

**СЕКЦІЯ 4**  
**ВИЩІ НАВЧАЛЬНІ ЗАКЛАДИ ТА ТЕРИТОРІАЛЬНІ**  
**ПІДРОЗДІЛИ МВС УКРАЇНИ: ВЗАЄМОДІЯ ТА ВЗАЄМНА**  
**ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ ПРИ ПІДГОТОВЦІ КАДРІВ**

УДК 37.091.2:343.211.6:351.746.7(045)

**Тарас Степанович Вайда**

*кандидат педагогічних наук, доцент, старший викладач кафедри  
тактико-спеціальної підготовки факультету підготовки фахівців  
міліції громадської безпеки Харківського національного  
університету внутрішніх справ*

**МЕТОДИКА ПРОВЕДЕННЯ ПРОФІЛАКТИЧНИХ**  
**ЗУСТРІЧЕЙ СПІВРОБІТНИКАМИ МІЛІЦІЇ**  
**ЯК ТЕХНОЛОГІЯ ЗАПОБІГАННЯ НАСИЛЬСТВУ СЕРЕД**  
**НЕПОВНОЛІТНІХ**

*Розглянуто актуальну проблему – організацію співробітниками ОВС профілактичної роботи щодо запобігання правопорушенням серед учнівської молоді; розкрито методику проведення правоохоронцями освітньо-виховних зустрічей з учнями школи; наведено рекомендації щодо структури виховного заходу.*

Проблема жорстокості та насильства в нашому суспільстві залишається постійно актуальною, оскільки це комплекс дій як дорослих, так і дітей, які не зводяться до одного якогось вияву чи ознаки. Так, за статистикою МВС України у 2011 р. неповнолітніми або за їх участю було скоєно 17846 злочинів (+2,9 % по відношенню до 2010 р.), 1946 неповнолітніх осіб втягнуто у злочинну діяльність [1]. При аналізі зазначених соціальних явищ вчені стикаються з різноманіттям факторів (причин) та їх наслідками, котрі умовно можна розділити на три групи: 1) які пов'язані із зовнішніми впливами – проблеми виховання (збільшення кількості неповних сімей в результаті розлучень або виїзду батьків за кордон), вплив ЗМІ (неконтрольована пропаганда насильства та агресії на відео- та телеекранах), масові комп'ютерні та ігрові зали тощо; 2) які пов'язані із вживанням молоддю наркотичних речовин; 3) які пов'язані із неефективною дією окремих соціальних інституцій

(негативні приклади поведінки дорослих, низький рівень культури виховання батьків тощо) [2].

Серед основних видів насильства, які становлять особливу небезпеку для розвитку особистості дитини, можна відмітити сексуальне кривдження, психологічне (емоційне) насильство в сім'ї та фізичне насильство однолітків (примушування до певних дій; побиття; відбирання у слабших речей, грошей; погрози, приниження; згвалтування, цькування). На ці фактори необхідно звертати ретельну увагу працівникам міліції при взаємодії із педагогами школи, розробляти спільні запобіжні заходи, будувати виховну та профілактичну роботу таким чином, щоб зменшувати ймовірність виникнення зазначених явищ. Проблема ускладнюється й тим, що діти часто бояться розповісти про знущання над ними, поверхово знають свої права, не усвідомлюють, що зазнають жорстокого поводження.

За нашими спостереженнями, існує тенденція щодо скоєння правопорушень у самих навчальних закладах, збільшуються вияви жорстокості та насильства серед підлітків, які знімаються на фото- та відеокамери, мобільні телефони тощо.

Методика проведення тематичних зустрічей (наприклад, тема «Я і закон», «Я і право») за участю співробітника райвідділу міліції (підрозділу кримінальної міліції у справах дітей – КМСД) чи дільничного інспектора міліції (ДІМ) у системі профілактичної роботи щодо запобігання насильству серед молоді має ряд особливостей: 1) передбачає в першу чергу визначення відповідальних від ЗОШ за проведення позаурочного заходу – класного керівника, вчителя основ правознавства, організатора виховної роботи; 2) уточнення форми роботи – лекції, бесіди чи дискусії; 3) конкретизації теми, що хвилює підлітків чи адміністрацію школи. Співробітникам правоохоронних органів необхідно підготувати детальні й точні відповіді на можливі питання, підібрати вдалі (яскраві) приклади, бути готовим навести статистику злочинності по району проживання дітей чи розміщення навчального закладу. Значну допомогу в організації та проведенні зустрічі можуть надати батьки учнів – працівники ОВС.

Наприклад, профілактичний захід про правовий статус неповнолітніх може розпочатися з інформації дільничного інспектора міліції (оперуповноваженого інспектора КМСД) з розгляду питання про захист прав дітей та молоді в сімейному та

трудовому законодавстві, продовжитись – аналізом особливостей цивільно-правової, адміністративної та кримінальної відповідальності неповнолітніх (зокрема, статті 296 «Хуліганство» Кримінального кодексу України [3]). Далі спілкування з дітьми може проводитися у формі довільної бесіди або дискусії, слід передбачити можливість для учнів задати запитання, виділити час для відповідей на них правоохоронцем.

У ході підготовки профілактичної зустрічі співробітникам міліції слід опиратися на знання учнів з відповідних тем і розділів тих навчальних предметів та підручників і посібників (наприклад, «Основ правознавства»), за якими навчаються старшокласники у загальноосвітній школі.

Також при проведенні зустрічей міліціонер на початку бесіди може ознайомити присутніх дітей з основними положеннями розділу II Конституції України («Права, свободи та обов'язки людини і громадянина», статті 21–68), розповісти про завдання підрозділів ОВС та будні міліції, про ті риси, які притаманні правоохоронцю. Бажаною є демонстрація короткометражного художнього чи документального фільму про особливості служби в ОВС та протидію злочинності. На завершення зустрічі доцільно спинитись на конкретних фактах з шкільного життя: навести приклади правопорушень, вчинених учнями школи (класу), як учні формують в собі важливі якості захисників правопорядку, чи готуються майбутні правоохоронці морально і фізично до міліцейської служби.

Серед питань до учнів міліціонеру можна запропонувати наступні: 1) чому захист інтересів держави та підтримання правопорядку – обов'язок кожного громадянина? 2) назвіть цілі і завдання правоохоронних органів нашої держави згідно з Конституцією України (ст. 17 Конституції України); 3) служба в ОВС – необхідна і почесна професія.

У профілактичній роботі правоохоронцям слід підкреслювати важливість обізнаності учнів з нормами права, з передбаченою законодавством відповідальністю за вчинені правопорушення (хуліганство, розпивання спиртних напоїв і появу в нетверезому вигляді в громадських місцях, порушення правил торгівлі спиртними напоями; за виготовлення, збут, зберігання й придбання міцних спиртних напоїв домашнього виробництва; за керування транспортними засобами в стані

сп'яніння тощо). Підлітки мають усвідомити, що боротьба з цими явищами є не тільки абстрактним загальнодержавним завданням, а реальним обов'язком кожного громадянина. Міліціонерам слід поставити перед учнями питання про те, як вони можуть допомагати правоохоронним органам викорінювати ці явища.

Запропонована нами технологія профілактичної роботи з участю представників міліції не є вичерпним методом подолання негативних виявів девіантної (делінквентної) поведінки серед неповнолітніх. Потребують подальшого розроблення та активного впровадження у службову діяльність міліції такі напрямки пропедевтичної роботи, як: 1) регулярне проведення співробітниками КМСД оперативно-профілактичних заходів; 2) активізація діяльності громадських формувань з надання правової допомоги неповнолітнім; 3) систематичне проведення перевірки додержання вимог законодавства з питань протидії незаконному продажу алкогольних напоїв у навчальних та розважальних закладах; 4) підвищення кваліфікації працівників міліції у системі їх професійної підготовки щодо оволодіння технологіями профілактики різних протиправних відхилень у поведінці дітей та молоді. Вважаємо, що вказані пропозиції слугуватимуть поштовхом для подальшого вдосконалення нормативно-правової, науково-методичної бази та практичної роботи підрозділів міліції з питань запобігання правопорушень у дитячому середовищі.

### **Список використаних джерел**

1. Стан та структура злочинності в Україні (2010–2011 рік) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://mvs.gov.ua/mvs/control/main/uk/publish/article>.

2. Про вжиття додаткових заходів щодо профілактики та запобігання жорстокому поводженню з дітьми : наказ М-ва освіти і науки України від 25.12.2006 № 844 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://uazakon.com/document/fpart04/idx04761.htm>.

3. Кримінальний Кодекс України : від 05.04.2001 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2341-14>.

#

УДК 343.9:343.85

**Андрій Анатолійович Задорожний**

*здобувач кафедри кримінології та кримінально-виконавчого права  
Національної академії внутрішніх справ України,  
старший оперуповноважений в особливо важливих справах  
ГУБОЗ МВС України*

## **ПРАВОВІ ОСНОВИ ПРОТИДІЇ ЗЛОЧИНАМ У СФЕРІ СЛУЖБОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

*Проаналізовано концептуальні засади і практику нормативно-правового регулювання організації і реалізації протидії та запобігання злочинам у сфері службової діяльності, визначено відповідність правових засад практичним потребам запобігання службовим злочинам, а також встановлено прогалини та колізії у правовому забезпеченні протидії службовій злочинності.*

Однією з невід'ємних характеристик протидії та запобігання злочинам у сфері службової злочинності є їх правова забезпеченість, тобто здійснення запобіжної діяльності на основі й у повній і неухильній відповідності із нормами права. При цьому вищевказана умова не лише дозволяє організувати й впорядкувати протидію службовій злочинності, але також виступає вагомою гарантією непроникнення злочинності у внутрішню середу такої запобіжної діяльності, що саме належить до сфери відповідної службової діяльності. Зазначимо, що проблематика організації і реалізації протидії та запобігання службової злочинності у науці наразі розкрита досить фрагментарно у роботах таких вчених, як О. Ф. Бантишев, Є. В. Невмержицький, О. В. Пабат, В. В. Сташис, О. В. Ткаченко, Р. М. Тучак та ін. Разом із тим дані дослідження стосуються, передусім, окремих аспектів протидії службовій злочинності або її певних видів і загалом не відображують сучасний стан і актуальні проблеми правового забезпечення запобіжного впливу щодо злочинів у сфері службової діяльності. З огляду на це та в контексті підвищення ефективності протидії злочинам у сфері службової діяльності й вбачаються актуальними питання нормативно-правового регулювання запобіжного впливу на службову злочинність. Саме тому метою цієї роботи є аналіз концептуальних засад і практики нормативно-правового регулювання організації і реалізації протидії та запобігання

злочинам у сфері службової діяльності, визначення відповідності правових засад практичним потребам запобігання службовій злочинності. Новизна дослідження полягає у виявлених прогалинах і колізіях у правовому забезпеченні протидії службовій злочинності, а також наданих пропозиціях щодо їх усунення та подолання.

Передусім відзначимо, що, як і будь-які інші суспільні відносини, протидія злочинам у сфері службової діяльності піддається регулюванню з боку різноманітних соціальних норм. Правове ж регулювання у даному разі вирізняється своєю цілеспрямованістю, комплексністю й загальнообов'язковістю, що забезпечує ефективне впорядкування усіх відносин, які виникають в процесі вироблення відповідної державної політики та запобіжних програм, а також їх реалізації, кримінологічних досліджень з цих питань тощо.

Зауважимо, що хоча на міжнародно-правовому рівні все ще відсутнє належне комплексне регулювання міждержавної взаємодії, вироблення та реалізації відповідних спільних запобіжних заходів у сфері протидії службовій злочинності, проте більш розвиненим напрямком міжнародного законодавства є протидія корупції. Як на нас, вказане зумовлюється особливостями розвитку міжнародного співробітництва у цій сфері та специфікою самих корупційних злочинів, які порівняно з іншими службовими злочинами значно частіше містять іноземний елемент. Більш того, корупційна злочинність та хабарництво як соціальні явища, на відміну від службової злочинності, більше досліджені, а емпіричний досвід протидії їм виключно національними засобами, як зазначають Є. В. Невмержицький і Ф. П. Шульженко [1], вже неодноразово підтвердили актуальність залучення й міжнародно-правових механізмів запобігання злочинності. Разом із тим вбачається, що правомірне й ефективне функціонування усієї сфери службових відносин є не менш важливим елементом національної безпеки кожної держави, аніж обмеження одних лише корупційних виявів. Службова злочинність нерідко досить тісно пов'язана із організованою, у тому числі транснаціональною, злочинністю, тим більше, що службові злочини вчинюються не тільки у публічно-державному секторі, але й у сфері міжнародної торгівлі й



зовнішньоекономічної діяльності. Усе це свідчить про істотну загрозу, яку становлять злочини у сфері службової діяльності для політичної та економічної системи конкретної держави. З огляду на це вважаємо за належне інтенсифікацію процесів міжнародно-правового регулювання протидії службовій злочинності, спираючись на вже наявний досвід і практику такої протидії щодо корупційних правопорушень.

Сьогодні більш поширеною світовою практикою міжнародно-правового регулювання протидії злочинності є саме регіональні або ж двосторонні міжнародні угоди, позитивною стороною чого є більша конкретність їх змісту та обов'язковість виконання. Досить наочними прикладами такого правового регулювання, що безпосередньо стосується й України, є, наприклад, Кримінальна конвенція про боротьбу з корупцією від 27.01.1999 [2] і Цивільна конвенція про боротьбу з корупцією від 04.11.1999, що охоплюють такі сторони протидії злочинності, як встановлення кримінальної відповідальності за окремі службові злочини, а також усунення негативних наслідків вже вчинених службових злочинів. Так, як позитив маємо відзначити врегулювання Кримінальною конвенцією від 27.01.1999 досить складних питань відповідальності за хабарництво на різних рівнях суспільних відносин. Зокрема для національного законодавства України досить інноваційним виступає встановлення кримінальної відповідальності за хабарництво у приватному секторі, а також поширення такої відповідальності відносно службових осіб відповідних міжнародних організацій як за ст. 7–11 Кримінальної конвенції від 27.01.1999 [2]. Зазначимо, що першою редакцією Кримінального кодексу України від 05.04.2001 [3] встановлювалась кримінальна відповідальність за службові злочини лише у сфері публічних відносин, тоді як тільки 07.04.2011 згідно із Законом України № 3207-VI до числа службових злочинів були віднесені й аналогічні правопорушення у приватному секторі.

Не меншого значення набувають встановлені Кримінальною конвенцією від 27.01.1999 правові засади міжнародного співробітництва у сфері протидії службової злочинності. Загалом же як, відзначають В. Н. Бурлаков і В. П. Сальников [4], організована співпраця між державними, громадськими і наднаціональними органами є істотною запорукою продуктивного запобігання злочинності. Відзначимо, що за ч. 1 ст. 26 Кримінальної конвенції від 27.01.1999 її учасники мають надавати

один одному «якнайширшу взаємну допомогу, швидко обробляючи запити, що надходять від органів, які відповідно до національного законодавства, мають право розслідувати чи переслідувати кримінальні злочини» [2]. При цьому очевидним недоліком наведеного положення є обмеження принципу взаємної допомоги виключно лише кримінально-правовим аспектом протидії службовій злочинності, що де-факто залишає поза полем міжнародно-правової регламентації питання щодо такої ж взаємодії, але вже в рамках кримінологічного запобігання злочинам у сфері службової діяльності.

У цілому Конвенція ООН проти корупції від 31.10.2003 ґрунтується, відповідає та розширює положення Кримінальної конвенції від 27.01.1999 [2] в частині організації кримінального переслідування за вчинення певних службових злочинів, особливо це стосується системи міжнародного співробітництва, що, наприклад, вже передбачає можливість спільного міждержавного розслідування за такими справами як за ст. 49 Конвенції ООН проти корупції від 31.10.2003 [5]. Разом із тим вагоме значення мають і заходи власне кримінологічного запобігання службовим злочинам. І у першу чергу, відзначимо врегулювання питання щодо нормативного затвердження на національному рівні відповідних кодексів поведінки державних посадових осіб згідно зі ст. 8 даної Конвенції ООН від 31.10.2003 і Міжнародного кодексу поведінки державних посадових осіб від 12.12.1996, що в Україні віднайшло своє вираження у Загальних правилах поведінки державного службовця як за наказом Головного управління державної служби від 04.08.2010 № 214. Разом із тим, як на нас, не менш доцільним постає поширення такого правового регулювання також й на службових осіб приватного сектору, що, не порушуючи господарської самостійності юридичних осіб приватного права, водночас дозволило б впорядкувати та систематизувати вимоги і правила поведінки таких службових осіб, запобігаючи цим вчиненню ними службових злочинів.

Отже, підкреслимо, що міжнародно-правове регулювання протидії службовій злочинності наразі все ще перебуває на стадії свого формування й охоплює лише окремі аспекти даної запобіжної діяльності. Перспективним напрямком такого регулювання є комплексне охоплення протидії усій службовій злочинності, встановлення обов'язкових стандартів у сфері

службової діяльності, налагодження взаємодії між державами у процесі запобігання і розслідування службових злочинів і т. ін.

### **Список використаних джерел**

1. Криминология : учеб. [для вузов] / под общ. ред. А. И. Долговой. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : НОРМА, 2007. – 912 с.
2. Криминология : учебник / под ред. В. Н. Бурлакова, Н. М. Кропачева. – СПб. : С.-петерб. гос. ун-т ; Питер, 2002. – 432 с.
3. Криминологія : навч. посіб. / Ю. Ф. Іванов., О. М. Джужа. – К. : Вид. Паливода А. В., 2006. – 264 с.
4. Бандурка А. М. Преступность в Украине: причины и противодействие : монография / А. М. Бандурка, Л. М. Давыденко. – Х. : Основа, 2003. – 368 с.
5. Шоткинов С. А. Криминология / С. А. Шоткинов. – Иркутск, 2003. – 288 с.



УДК 351.743(477)-057.36

**Василь Федорович Коваль**

*перший заступник начальника податкової міліції –  
начальник Головного управління податкової міліції ДПС України*

**Владислав Іванович Теремецький**

*кандидат юридичних наук,  
доцент кафедри цивільно-правових дисциплін  
навчально-наукового інституту права та масових комунікацій  
Харківського національного університету внутрішніх справ*

### **ДО ПРОБЛЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ДЛЯ ПОДАТКОВОЇ МІЛІЦІЇ УКРАЇНИ**

Під час проведення адміністративної реформи 2011 р., зокрема реформування органів державної податкової служби (ДПС), відбулося скорочення на 20 % штатної чисельності працівників підрозділів податкової міліції (звільнені 216 працівників керівної ланки і близько 1 тисячі працівників, що здійснювали охорону, чергування та облік). На регіональному рівні у рамках першого етапу адміністративної реформи було скорочено шляхом укрупнення 54 територіальних підрозділів

податкової міліції. Протягом наступних чотирьох років керівництво ДПС України планує скоротити частину інших регіональних підрозділів. Решту буде переорієнтовано на протидію сучасним технологіям ухилення від сплати податків. Наприкінці реформування підрозділи податкової міліції мають концентруватись у місцях, де є найвищий рівень тінізації економіки.

Необхідною умовою успішного здійснення вказаних заходів, передбачених керівництвом ДПС України, є кардинальний перегляд здійснюваної в органах ДПС України кадрової політики, зокрема комплектації підрозділів податкової міліції оптимальною за обсягом роботи кількістю висококваліфікованих спеціалістів та покращення їх технічного забезпечення.

Кадрова політика в органах податкової міліції є складовою державної кадрової політики і являє собою систему основних цілей, принципів, форм і методів, завдань та способів роботи із забезпечення органів податкової міліції кадрами, які володіють необхідними діловими, моральними та професійними якостями.

Серед основних напрямків реалізації кадрової політики в підрозділах податкової міліції можна виділити підготовку кадрів, підвищення їх кваліфікації, регулювання професійної діяльності, забезпечення соціального та правового захисту особового складу, модернізацію кадрових підрозділів.

Сьогодні день основний акцент кадрової роботи має бути зосереджено на покращенні якісного складу керівних працівників і спеціалістів, які здатні професійно та компетентно виконувати завдання, поставлені перед податковою службою. Адже функціонування будь-якого підрозділу податкової міліції нерозривно пов'язане з діяльністю його керівника, особистість, досвід, ділові та характерологічні властивості якого відіграють провідну роль в управлінні органом, яким він керує.

Кадрова політика в органах ДПС в цілому, як і робота з кадрами в податковій міліції зокрема, не повною мірою відповідає вимогам сьогодення. Доказом цього є незадовільний рівень професійної підготовки певної частини особового складу податкової міліції, вплив зі служби професіоналів через недостатній рівень соціального захисту працівників, незадовільний рівень грошового забезпечення, наявність інших негативних факторів проходження служби в підрозділах податкової міліції

(наприклад, постійне психологічне навантаження).

Для удосконалення основних засад розвитку кадрового забезпечення підрозділів податкової міліції необхідно провести комплексне дослідження існуючих нормативно-правових актів на предмет їх відповідності чинному законодавству, систематизувати наявні законодавчі та нормативно-правові документи в єдиний нормативний акт у сфері роботи з персоналом, надати правовій базі регулювання кадрового забезпечення ДПС ознак стабільності та прогнозованості розвитку, удосконалити існуюче законодавство щодо проходження служби в органах ДПС України.

Правове регулювання кадрового забезпечення органів ДПС України є багатоаспектним процесом суб'єктів нормотворчої діяльності, який спрямований на врегулювання суспільних відносин, що виникають з приводу професійної орієнтації, відбору, призначення на посаду, ротації кадрів, професійної підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації та звільнення працівників податкової міліції. Правове регулювання у сфері підготовки кадрів для податкової міліції вийшло за межі однієї галузі законодавства, а тому потребує комплексного механізму регулювання, в тому числі шляхом розроблення синтетичних (кодіфікованих) законодавчих актів. При цьому, зберігаючи самостійність даної галузі законодавства, у практиці правового регулювання підготовки кадрів для податкової міліції слід виходити з принципу інтеграції, що припускає залучення інструментарію цивільного, фінансового, трудового та податкового права.

Вважаємо за необхідне розробити та прийняти наступні нормативно-правові акти, які безпосередньо впливають на якість кадрового забезпечення та проходження служби персоналом в підрозділах податкової міліції: 1) Закон України «Про проходження служби в органах (підрозділах) державної податкової служби України», прийняття якого буде сприяти заповненню правових прогалин та стабільності у сфері нормативного регулювання зазначеної служби; 2) Положення про кадрову службу в органах (підрозділах) державної податкової служби України, у якому необхідно обов'язково визначити зміст роботи кадрових апаратів ДПС, методи і форми їх взаємодії; 3) Концепцію соціально-правового захисту працівників органів (підрозділів) податкової міліції, у якій би знайшли відображення основні напрями удосконалення та розвитку системи соціально-правового

захисту працівників податкової міліції.

Не викликає заперечень необхідність якісної перебудови кадрового корпусу підрозділів податкової міліції, формування працівників нової генерації – професіоналів, відданих справі чесного служіння закону і людині, яким повинна бути притаманна чуйність і повага до людей, висока загальна культура та професійна компетентність. Отже, ефективне функціонування підрозділів податкової міліції перебуває у прямій залежності від забезпечення високої якості її кадрового потенціалу, відповідності кадрової роботи сучасним вимогам, постановці цієї діяльності на міцний науковий фундамент з урахуванням тих тенденцій, які сьогодні існують у цій сфері.

#

УДК 371:004

**Тетяна Петрівна Колісник**

*кандидат педагогічних наук, доцент кафедри інформатики та інформаційних систем і технологій у діяльності ОВС факультету психології, менеджменту, соціальних та інформаційних технологій Харківського національного університету внутрішніх справ*

**Ірина Костянтинівна Сезонова**

*кандидат технічних наук, професор кафедри інформатики та інформаційних систем і технологій у діяльності ОВС факультету психології, менеджменту, соціальних та інформаційних технологій Харківського національного університету внутрішніх справ*

## **ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДИЧНОЇ СИСТЕМИ НАВЧАННЯ ІНФОРМАТИКИ КУРСАНТІВ ВНЗ МВС УКРАЇНИ**

*Розглядається питання вдосконалення методичної системи навчання інформатики курсантів вищих навчальних закладів МВС України, принципи та компоненти моделі методичної системи навчання інформатики.*

Від рівня підготовки фахівців правоохоронної сфери залежить майбутнє не тільки держави, а й кожного члена суспільства. Професійна діяльність не може бути успішною, якщо працівник органів внутрішніх справ не володіє адекватними навичками роботи у сучасному інформаційному середовищі, не

має інформаційної культури.

Процес інформатизації суспільства ініціює процес інформатизації освіти, особливо – інформатизації вищої школи. Інформатика поряд з філософією і математикою щодо інших галузей знань розглядається як системоутворююча наука. Вона стала і однією з основних навчальних дисциплін.

Завдання, що постають перед системою інформаційної підготовки фахівців, приводять до пошуку не тільки нових форм й методів навчання, але й нової концепції методичної системи.

У зв'язку з вищенаведеним вважаємо достатньо актуальним і доцільним акцентувати увагу на питанні удосконалення методики навчання інформатики курсантів ВНЗ МВС України.

Відповідно до методології наукового пізнання будь-яке судження з будь-якого предмета завжди спирається на деяку модель даного предмета – уявний образ досліджуваного об'єкта чи процесу, який замінює його в процесі пізнання і який передає його найбільш істотні з погляду розв'язуваної задачі якості і властивості. У педагогічних дослідженнях існує кілька підходів до моделювання процесу навчання [1; 2], однак у дослідженнях з методики навчання дисциплін фізико-математичної групи є традицією використовувати модель методичної системи навчання.

Як вважає А. М. Пишкало, методична система навчання являє собою сукупність п'яти ієрархічно підлеглих компонентів: цілей навчання, його змісту, методів, засобів, організаційних форм навчання.

Модель методичної системи навчання повинна відповідати наступним принципам:

□ предметність моделі: моделі навчання різних предметів можуть включати різні сукупності компонентів, а ці компоненти – знаходитися в специфічних для даного предмета відносинах між собою. Таким чином, можна очікувати, що структурно методичні системи навчання різних предметів будуть відрізнятися;

□ локальність моделі: через істотні й все більш зростаючі розходження в цілях і умовах навчання в різних навчальних закладах вже не можна говорити про методичну систему навчання предмету взагалі. Модель повинна враховувати не тільки розходження у навчанні різних предметів, але й особливості у вивченні предмета, що склалися в конкретному навчальному закладі. Таким чином, удосконалена модель методичної системи повинна враховувати локальні особливості навчання інформатики,

тобто змінюватися від одного навчального закладу до іншого;

□ динамічність моделі: компоненти методичної системи, як правило, знаходяться у швидкому розвитку, регулярно перебудовуються зв'язки між цими компонентами. Так, для інформатики характерна нестабільність, швидкі зміни в змісті навчання, бурхливий розвиток засобів інформатизації, що впливають на цілі, зміст, методи, засоби навчання. Методична система, як модель навчання, повинна передбачати розвиток практики навчання, включати компоненти, які передбачають розвиток їхнього змісту, допускають перебудову їх структурних зв'язків.

Як методологічна основа удосконалення методичної системи навчання інформатики розглядається принцип гуманітаризації.

Гуманітаризація освіти є метою і засобом цілісного розвитку та формування духовно багатой, орієнтованої на загальнолюдські цінності особистості. Гуманітаризація освіти – це процес, спрямований на засвоєння особистістю гуманітарного знання, гуманітарної культури, гуманітарного потенціалу кожної досліджуваної галузі знань, на присвоєння особистістю суспільно-значущих цінностей досліджуваного знання. Основне завдання гуманітаризації освіти – зробити суспільно-значущі цінності будь-якого виду освіти, в тому числі і навчання інформатики, особистісно-значущими для кожного курсанта.

Всі компоненти традиційної методичної системи повинні бути якісно переосмислені з позицій гуманітаризації освіти. Сучасна дидактика трактує навчання як цілеспрямоване, заздалегідь запроектоване спілкування, в ході якого здійснюється освіта і розвиток курсантів. Тому зазначені елементи системи повинні бути доповнені ще одним, що впливає на зміст всіх інших, – особистісним, моделлю цілісної структури особистості. Таким чином, методична система навчання інформатики включає в себе наступні елементи: цілісну структуру особистості, цілі, зміст, методи, форми та засоби навчання (у тому числі нормативні документи, підручники, навчальні посібники, методичні рекомендації), готовність викладача.

Сутність кожного компонента системи визначається його складними багатосторонніми зв'язками з іншими. Виходячи з моделі цілісної структури особистості і відповідно до цілісного розвитку особистості (психічної підструктури, що включає в себе емоційно-вольовий компонент, а також сприйняття, уявлення, пам'ять, мислення; пізнавальної підструктури, орієнтованої на присвоєння гуманітарно-орієнтованого змісту, спрямованості, що



складається з переконань, ідеалів, світогляду та ін.), розглядаючи інформатику з позицій специфіки її викладання, можна визначити гуманітарно-орієнтований зміст і цілі навчання інформатики.

Проведене дослідження дозволяє зробити такі висновки: ефективність навчання інформатики курсантів значно підвищиться, якщо таке навчання будуватиметься за принципами поетапності й модульності побудови навчання; структура формування інформаційної культури працівника органів внутрішніх справ буде побудована на основі діяльнісної моделі.

Методична система навчання інформатики курсантів ВНЗ МВС України потребує подальшого удосконалення. Основні напрями її удосконалення пов'язані з формуванням інформаційної культури працівника правоохоронної сфери, зі специфікою їх сучасної діяльності.

### **Список використаних джерел**

1. Беспалько В. П. Слагаемые педагогической технологии / В. П. Беспалько. – М. : Педагогика, 1989. – 192 с.
2. Гинецинский В. И. Основы теоретической педагогики / В. И. Гинецинский. – СПб. : Изд-во СПбУ, 1992. – 154 с.



УДК 159.942

**Дарина Миколаївна Литвиненко**

*старший психолог сектору кадрового забезпечення  
Дзержинського РВ ХМУ ГУМВС України в Харківській області*

## **ОСОБЛИВОСТІ СПІЛКУВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ППСМ З РІЗНИМИ РІВНЯМИ ЗАДОВОЛЕНOSTІ ПРОФЕСІЙНОЮ ДІЯЛЬНІСТЮ**

Міністр внутрішніх справ у своєму зверненні до особового складу ОВС від 15 листопада 2011 року відзначив низку найбільш пріоритетних позицій, серед яких на першому місці стоїть повернення довіри населення до міліції, забезпечення професіоналізму, високого рівня моральних і ділових якостей її працівників. З точки зору психологічної науки, тут стоять два завдання: дослідження особливостей професійного спілкування працівників ОВС та ефективності їх професійної діяльності. Спілкування є практично невичерпним об'єктом дослідження, а актуальність його дослідження безсумнівна, адже імідж

правоохоронних органів формується у процесі безпосередньої взаємодії міліції з населенням. Патрульно-постова служба є однією з найбільш активно взаємодіючих з населенням підрозділів міліції. Метою цього дослідження є виявлення впливу задоволеності службою на стилістичні особливості спілкування працівників ППСМ.

На думку Є. Ільїна, усі суб'єктивні фактори ефективності діяльності можуть бути зведені або до проблеми мотивації, або до проблем компетенції (сфера раціонального знання), або до проблеми психічного стану (сфера переживання). В площині мотивації лежить феномен задоволеності працею. Він має різні складові: задоволеність собою як професіоналом, задоволеність колегами та відносинами у колективі, задоволеність керівництвом та організацією діяльності та інші.

В дослідженні взяли участь 120 працівників ППСМ, які несуть службу у складі парних патрулів. Вивчення проводилось за допомогою методики «Діагностика міжособистісних відносин» Л. Собчик стосовно одного працівника з кожної пари. Були отримані дані щодо самооцінки особливостей спілкування (власний стиль) та оцінки стилю спілкування напарниками (приписуваний стиль спілкування).

За результатами проведення методики І. Колер були отримані дані щодо наявності у досліджуваних працівників ППСМ труднощів у різних сферах життя. Був прийнятий умовний поділ за отриманими балами: від 0 до 36 – незначні труднощі, більше 37 балів – наявність труднощів, при максимумі у 55 балів за кожною шкалою. За таким поділом досліджувані працівники мають труднощі та незадоволені власним функціонуванням у таких сферах: у соціальній сфері (30 %), у подружньому житті (40 %), у відносинах з родичами (55 %), у професійній сфері (60 %).

Відповідно до мети дослідження були сформовані групи: працівників, які задоволені власним функціонуванням у професійній сфері та мають лише незначні проблеми (17 осіб) та працівників, незадоволених власним функціонуванням, зі значними труднощами у професійній сфері (43 особи) (див. табл.).

*Таблиця*

**Порівняльний аналіз стилів міжособистісної взаємодії  
працівників ОВС з різними рівнями задоволеності  
функціонуванням у професійній сфері ( $\bar{x} \pm \sigma$ , балів)**

Стиль взаємодії	Джерело інформації	Працівники з незначними труднощами	Працівники з труднощами	t	p
Авторитарний	власний	10,88 ± 1,89	10,27 ± 2,69	0,57	-
	приписуваний	7,88 ± 1,73	10,00 ± 2,76	2,23	0,05
Егоїстичний	власний	7,50 ± 1,51	6,91 ± 2,63	0,62	-
	приписуваний	5,63 ± 1,92	6,00 ± 1,95	0,42	-
Агресивний	власний	6,88 ± 1,73	7,18 ± 2,60	0,31	-
	приписуваний	4,50 ± 1,07	5,73 ± 2,49	1,46	-
Підозрілий	власний	3,25 ± 2,92	5,64 ± 3,20	1,69	-
	приписуваний	3,88 ± 1,81	5,36 ± 2,87	1,38	-
Підпорядкований	власний	4,50 ± 1,20	5,82 ± 1,60	2,21	0,05
	приписуваний	4,00 ± 2,27	6,00 ± 2,19	2,30	0,05
Залежний	власний	5,50 ± 2,07	5,91 ± 2,91	0,36	-
	приписуваний	7,13 ± 1,36	6,55 ± 3,17	0,54	-
Дружелюбний	власний	8,13 ± 2,03	8,73 ± 1,85	0,66	-
	приписуваний	9,00 ± 1,60	8,73 ± 1,62	0,37	-
Альтруїстичний	власний	8,38 ± 1,69	9,00 ± 2,86	0,60	-
	приписуваний	8,88 ± 2,64	8,91 ± 2,84	0,03	-

За результатами аналізу даних, поданих у таблиці, можна зробити низку висновків:

1. Домінуючими реальними стилями спілкування працівників ППСМ обох груп є авторитарний, дружелюбний та альтруїстичний. Те ж саме спостерігається щодо приписуваних їм напарниками стилів спілкування.

2. Стильові особливості спілкування працівників ППСМ з різними рівнями задоволеності собою у професійній сфері статистично суттєво відрізняються за декількома показниками. Працівники, які незадоволені собою, схильні більшою мірою використовувати підпорядкований стиль спілкування. Вони ж оцінені напарниками як більш підпорядковані та більш авторитарні.

3. Авторитарний та підпорядкований стиль спілкування утворюють спільну ось координат в циркумграмі Т. Лірі. В свою чергу, М. Аргайл відзначав, що найбільший вплив на формування загального враження про людину здійснюють соціальні атитюди «домінування – підкорення» та «товариськість – агресивність». Вони змістовно наближуються до двох осей семантичного

простору Ч. Осгуда: сила та оцінка. Таким чином, працівники ППСМ, які незадоволені власним функціонуванням у професійній сфері, сприймаються власними напарниками як слабкі. Важко надати позитивний прогноз щодо першого враження населення від таких працівників.

#

УДК 342.733:378.147-057.36(477)

**Сергій Віталійович Лумеровський**

*заступник начальника кафедри тактико-спеціальної підготовки  
Луганського державного університету внутрішніх справ  
ім. Е. О. Дідоренка*

## **ДЕЯКІ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАКТИЧНОЇ СПРЯМОВАНOSTІ НАВЧАННЯ КУРСАНТІВ У ВНЗ МВС УКРАЇНИ**

*Здійснено аналіз ефективних форм і методів забезпечення  
практичної спрямованості навчання курсантів у ВНЗ МВС  
України.*

Розбудова сучасної України як правової, демократичної держави на засадах забезпечення і зміцнення законності й правопорядку, дотримання прав і свобод громадян, передбачених Конституцією і чинним законодавством, значною мірою залежить від якості та продуктивності діяльності міліції як державного органу виконавчої влади, який захищає життя, здоров'я, права і свободи громадян, інтереси суспільства і держави від протиправних посягань [1].

Виконання завдань, покладених на Міністерство внутрішніх справ на сучасному етапі розвитку держави, вимагає здійснення заходів щодо підвищення якості підготовки фахівців для органів внутрішніх справ, упровадження нових форм організації навчального процесу, удосконалення системи комплектування вищих навчальних закладів, оптимізації галузевої системи освіти і проведення її структурної перебудови [2]. Стратегію реформування системи органів внутрішніх справ неможливо реалізувати без нової політики кадрового забезпечення, основна мета якої має полягати у створенні організаційно-правових, соціальних, виховних, психологічних, матеріально-технічних, фінансових, економічних та інших передумов для формування високопрофесійного складу органів внутрішніх справ, здатного ефективно, на високому рівні вирішувати завдання

правоохоронного характеру у сучасних умовах.

Одним з основних завдань ВНЗ МВС України у контексті реформування вітчизняної системи вищої професійної освіти є реалізація принципу практичної спрямованості навчання, що був запроваджений Болонською декларацією.

Необхідність удосконалення практичної складової у професійній підготовці працівників органів внутрішніх справ визначає актуальність і важливість подальшого глибокого і всебічного наукового дослідження цієї проблеми, пошуку інноваційних і продуктивних форм та методів навчання.

Аналіз досвіду із забезпечення практичної спрямованості навчального процесу у ВНЗ МВС України дозволяє виділити таку форму навчання курсантів та слухачів як робота кафедр спеціалізованих дисциплін на громадських засадах. Діяльність кафедр на громадських засадах ґрунтується на вимогах Конституції України, законів України «Про вищу освіту», «Про освіту», «Про міліцію», «Про внутрішні війська Міністерства внутрішніх справ України», «Про наукову та науково-технічну діяльність», відомчих нормативно-правових актів: Положення про вищі навчальні заклади МВС, затвердженого наказом МВС України від 14.02.2008 № 62, Положення про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах МВС України, затвердженого наказом МВС України від 14.02.2008 № 69, вказівки МВС України від 16.03.2009 № 4809/ВР «Про створення кафедр спеціальних дисциплін на громадських засадах» тощо. Враховуючи принцип самостійності ВНЗ розробляють власні, адаптовані до спеціалізації закладу, положення про діяльність спеціалізованих кафедр на громадських засадах. Проте, на наш погляд, ця форма забезпечення практичної спрямованості навчання потребує подальшого науково-правового розроблення.

Враховуючи напрямки підготовки фахівців у Луганському державному університеті внутрішніх справ ім. Е. О. Дідоренка, мету забезпечення навчальної, виховної, методичної, наукової і науково-дослідної діяльності з дисциплін, що викладаються відповідно до навчального плану, вимоги МВС України щодо забезпечення практичної спрямованості навчання кафедрою тактико-спеціальної підготовки протягом попереднього та поточного навчальних років складені (оновлені) договори про співпрацю у сфері наукової, науково-методичної та навчальної роботи з практичними органами та підрозділами внутрішніх справ: з УГБ ГУМВС України в Луганській області, з УОГП ГУМВС України у Луганській області (в тому числі

з БМОП «Беркут»), з УКР ГУМВС України у Луганській області, з УПППМ підпорядкованим ГУМВС України у Луганській області, з навчально-методичним центром МНС України в Луганській області, а також з командуванням військової частини ВВ МВС України № 3035. Крім того, на підставі домовленості з керівництвом Управління ДДПВП у Луганській області та Луганського слідчого ізолятору кафедрою щорічно здійснюється співробітництво в рамках організації і проведення ознайомчої практики курсантів 1-го курсу з вивчення порядку роботи працівників оперативних служб, слідчих підрозділів ОВС із затриманими та взятими під варту особами на території слідчого ізолятору. На підставі зазначених договорів кафедрою складаються графіки залучення працівників практичних органів на навчальний рік. Облік залучення практичних працівників здійснюється у відповідному журналі.

Наступними важливими напрямками співробітництва кафедри з практичними органами та підрозділами внутрішніх справ є сумісна робота з підготовки навчально-методичної, навчально-практичної продукції: посібників, навчальних фільмів тощо; проведення сумісної наукової та науково-дослідної роботи, участь у науково-практичних заходах (конференціях, семінарах, круглих столах).

Слід зазначити, що більш продуктивними формами взаємодії науково-педагогічного складу кафедри з працівниками практичних органів під час організації навчального процесу з курсантами та слухачами університету виявилось проведення бінарних інтерактивних занять (лекцій, семінарів, практичних занять в умовах навчально-тренувального центру). Використання під час бінарних теоретичних занять інтерактивної дошки та підготовлених заздалегідь дидактичних матеріалів, що містять елементи практичного характеру: фрагменти навчальних фільмів, аналітичний матеріал з діяльності правоохоронних органів тощо, значно підвищує якість засвоєння проблематики, що вивчається.

Досвід проведення бінарних практичних занять із залученням фахівців практичних органів внутрішніх справ дозволяє зробити висновок, що більш ефективними формами та методами організації практичного заняття є проведення його на місцевості, в умовах навчально-тренувального центру у формі ділової гри з елементами моделювання типових та екстремальних ситуацій. Для цього у НТЦ університету обладнані навчальні місця: частина залізничної платформи з вагоном пасажирського

потягу, майданчик з літаком Ан-26, зупинка пасажирського транспорту з автобусом, окремо розташована одноповерхова житлова будівля (для відпрацювання елементів штурму та огляду місця укриття озброєного злочинця) та інші споруди.

Таким чином, проаналізувавши питання практичної складової професійної підготовленості працівників міліції, існуючі форми та методи навчання майбутніх правоохоронців, стан професійної підготовки працівників органів внутрішніх справ на даному етапі, можна зробити висновок, що організація навчального процесу потребує комплексного підходу до вирішення завдань, збільшення динамічності навчання, пошуку та застосування інноваційних інтерактивних форм та методів взаємодії з територіальними підрозділами МВС України з метою формування в процесі навчання у майбутніх правоохоронців цілісної системи професійних якостей.

### **Список використаної літератури**

1. Про міліцію : закон України від 20.12.1990 № 565-XII // Довідник працівника міліції : Законодавчі та інші нормативно-правові акти з питань діяльності органів внутрішніх справ : у 2 кн. / відп. ред. М. В. Білоконь ; упоряд. С. М. Гусаров, В. Г. Слободянюк, С. М. Калюк. – К. : Воля, 2003. – 584 с.

2. Бандурка О. М. Теорія та методи роботи з персоналом в органах внутрішніх справ : наук.-прак. посіб. / О. М. Бандурка, В. О. Соколов. – Х. : Ун-т внутр. справ, 2000. – 480 с.

3. Про створення кафедр спеціальних дисциплін на громадських засадах : вказівка МВС України від 16.03.2009 № 4809/Вр. – Служб. документ МВС України.



УДК [378.635.174+343.6](477)

**Альона Ігорівна Ніколайчук**

*здобувач кафедри адміністративного права та процесу  
факультету з підготовки фахівців міліції громадської безпеки  
Харківського національного університету внутрішніх справ*

## **ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК ПІДГОТОВКИ КАДРІВ У ВНЗ МВС УКРАЇНИ ТА СФЕРИ ПРОТИДІЇ НАСИЛЬСТВУ В СІМ'Ї**

Кожна людина повинна жити в добробуті, почуватися

безпечно, мати можливість самореалізації, відчувати повагу до своєї особистості та довіру. Безпечною громадою можна вважати ту, жителі якої почуватимуться впевнено та комфортно, бо їхні цінності поважають і їм нічого не загрожує. Жити в суспільстві, де панують беззаконня, агресія і насилля – страшно й небезпечно.

З позиції демократизації суспільства, розбудови правової держави в Україні очевидним є той факт, що без подальшого забезпечення високого професійного рівня знань, вмінь та навичок осіб рядового і начальницького складу неможливе подальше підвищення ефективності їх служби та праці. Саме тому підготовка кадрів ОВС має дуже важливе значення для системи ОВС України. Адже після чотирьох років навчання ці люди будуть протидіяти насильству в сім'ї, боротися зі злочинністю, стояти на варті правопорядку, бути для громадян еталоном мудрості і мати широкомасштабні знання. Саме тому ми повинні приділяти більше уваги удосконаленню системи професійної підготовки працівників органів, структур та підрозділів внутрішніх справ.

Питанням системи підготовки кадрів працівників ОВС були присвячені праці представників науки адміністративного права – О. М. Бандурки, О. К. Безсмертного, А. С. Васильєва, С. Т. Гончарука, М. І. Єропкина, В. К. Шкарупи та ін.

Важливість проблеми професійної підготовки кадрів у ВНЗ МВС та, як наслідок, професійного розвитку їх особового складу, забезпечення професійного зростання осіб рядового та начальницького складу, підвищення ефективності службово-трудової діяльності останніх обумовлена як мінімум чотирма факторами:

□ по-перше, необхідністю удосконалення законодавства України, щоб воно відповідало міжнародним стандартам, де б міліція перетворилась на сервісну службу, а не на каральну;

□ по-друге, потребою прискорення організації й забезпечення ефективного функціонування міліцейських підрозділів в органах системи Міністерства внутрішніх справ як професійної діяльності. Це посилюється особливо сьогодні, коли інтенсивним є процес зміни характеру й змісту службово-трудової діяльності працівників ОВС. Звідси, якісне укріплення практичних, наукових, освітніх структурних елементів органів внутрішніх справ можливе, перш за все, на підставі підвищення професіоналізму їх працівників;

□ по-третє, актуальністю утвердження системного, свідомо



організованого забезпечення послідовності включення людей в сферу професіоналізації міліції в органах внутрішніх справ, проходження працівниками міліції певних етапів індивідуальної професіоналізації (відбір, адаптація, професійно-кваліфікаційне та службове просування), що дозволяє найбільш раціонально використовувати здібності осіб рядового та начальницького складу;

□ по-четверте, об'єктивною вимогою глибокого розуміння того, що людські ресурси, професійно-кваліфікаційні кадри, в тому числі працівники органів системи Міністерства внутрішніх справ, є одним зі стратегічних ресурсів країни, а їх раціональне використання належать до найважливіших завдань забезпечення національної безпеки, протидії насильств у сім'ї, запобіганню злочинності в країні та захисту громадян.

В цьому контексті такі явища, як професійна підготовка працівників органів внутрішніх справ та протидія насильству в сім'ї хоча й мають різнопорядковий характер, але тісно пов'язані поміж собою, що й дає змогу стверджувати: ефективність реформування підрозділів в органах системи Міністерства внутрішніх справ України прямо залежить від якості функціонування відомчої професійної підготовки осіб рядового та начальницького складу.

Сьогодні кадри ВНЗ МВС України не тільки потребують підтримки органів правової системи, а й належного та відповідального ставлення держави до подальшого забезпечення розвитку практики працівників ОВС, де буде звернена увага на вдосконалення професіоналізму, матеріально-технічного забезпечення, професорсько-викладацького складу та гуманізації діяльності.

Якщо працівник міліції буде добре підготовлений у фізичному, науковому, психологічному стані, значить у нього є більше можливостей протидіяти насильству в сім'ї. У зв'язку з цим найважливішим елементом кадрового забезпечення в органах внутрішніх справ є якісно нове вирішення завдань професійної підготовки їх особового складу, безперервного професійного зростання персоналу тих чи інших органів чи підрозділів, подолання існуючого протиріччя між рівнем професійної компетентності працівників та сучасними вимогами до них. Необхідно не лише відновити, підвищити престижність науки, освіти та виховання в органах, структурах та підрозділах внутрішніх справ, але й забезпечити їх реальну участь в подальшому удосконаленні процесу

протидії насильству в сім'ї.

Проблематика професійної підготовки кадрів у ВНЗ МВС та їх протидія насильству в сім'ї стала одним із найважливіших питань сьогодення.

Ми повинні робити все можливе, щоб жодна людина не страждала від насильницьких дій і кожен житель нашої країни мав право проживати в атмосфері вільній від насильницьких стосунків. Успішне вирішення цих завдань можливе лише за умови удосконалювання законодавства щодо вирішення проблем з підготовки кадрів у ВНЗ МВС та їх протидії насильству в сім'ї.

### **Список використаних джерел**

1. Бандурка О. М. Адміністративний процес : підруч. для вищ. навч. закл. / О. М. Бандурка, М. М. Тищенко. – К. : Літера ЛТД, 2001. – 336 с.

2. Шрейдер Р. В. Уровень профессионализации как фактор, определяющий структуру профессионально важных качеств / Р. В. Шрейдер // Проблемы системогенеза деятельности : сб. науч. тр. – Ярославль : ЯрГУ, 1960. – С. 56–57.

3. Халфина Р. О. Общее учение о правоотношении / Р. О. Халфина. – М. : Юрид. лит., 1974. – 340 с.

4. Куриленко О. Громада проти : Як ми усі разом можемо протидіяти насильству / Ольга Куриленко ; Міжнар. гуманіт. центр «Розрада» ; [кер. проекту – Валентина Бондаровська]. – К., 1998. – 8 с.

#

УДК 351[351.74+378.14] – 057.36

**Вадим Володимирович Пашутін**

*кандидат юридичних наук, доцент, перший проректор з  
навчально-методичної та наукової роботи Донецького  
юридичного інституту МВС України*

**Михайло Миколайович Уздемир**

*начальник факультету безпеки дорожнього руху Донецького  
юридичного інституту МВС України*

## **ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЄДНОСТІ ОСВІТНЬОЇ, НАУКОВОЇ ТА ПРАКТИЧНОЇ СКЛАДОВОЇ У ПІДГОТОВЦІ КУРСАНТІВ ФАКУЛЬТЕТУ БЕЗПЕКИ ДОРОЖНЬОГО РУХУ**

Аналіз стану дотримання дисципліни та законності серед особового складу органів та підрозділів внутрішніх справ свідчить про те, що значна кількість надзвичайних подій скоєна працівниками, які мають строк служби в ОВС від 1,5 до 5 років, за віком 21–29 років. Показовою для підтвердження цього факту є ситуація, що склалася вже у поточному році.

Де молоді фахівці, які отримали теоретичні та практичні знання у вищих навчальних закладах, і з кого беруть приклад порушуючи законодавство?

Незважаючи на недоліки у навчальному процесі вищі навчальні заклади механізму порушення закону не навчають, тому що викладачі не мають такого практичного «досвіду».

На наш погляд, не зовсім коректно покладати відповідальність за такий стан дисципліни та законності лише на вищі навчальні заклади, які готували таких спеціалістів (що не виключає відповідальність ВНЗ). Слід враховувати ступінь впливу на кваліфікацію і свідомість працівників усіх ланок службової підготовки, підвищення кваліфікації тощо.

Виходячи з наведених міркувань вбачається доцільним звернути увагу на різні рівні формування кваліфікації працівника ОВС.

Наприклад, система службової підготовки в ОВС також потребує кардинальних змін, оскільки значною мірою набуває формального характеру.

На нашу думку сьогодні вкрай необхідно:

- ☐ встановити як основний пріоритет відношення до системи службової підготовки з боку посадових осіб;
- ☐ забезпечити ретельне, послідовне вивчення особовим складом нормативних документів та порядок їх застосування, особливу увагу звернути увагу на розгляд обставин надзвичайних подій тому, що всі вони мають системний характер.

Залучення до цієї роботи вищих навчальних закладів МВС сприятиме наближенню змісту навчання курсантів до практичних потреб сьогодення.

Тематичні плани підвищення кваліфікації повинні бути

сформовані ВНЗ сумісно з профільними департаментами, управліннями МВС, які враховували б досвід роботи та потреби практичних органів та підрозділів внутрішніх справ.

На наш погляд, корисно запровадити систему постійного дистанційного навчання (консультування) працівників ОВС за формою «питання-відповідь» кваліфікаційними юристами, досвідченими працівниками ОВС.

Для більш щільної взаємодії курсантів та викладачів у процесі навчання та більш ефективного вивчення матеріалу самостійно доцільно часткове використання можливостей дистанційного навчання.

Зазначимо деякі чинники, що формують практичну складову навчання на факультеті БДР ДЮІ:

Для підвищення якості підготовки курсантів керівним та науково-педагогічним складом факультету БДР на початку 2009 р. був ретельно переглянутий навчальний матеріал 12-ти дисциплін спеціалізації ДАІ, при цьому особлива увага приділена відповідності нормативно-правових актів, які були включені для вивчення у навчальному процесі, змінам законодавчого забезпечення службової діяльності підрозділів Державтоінспекції МВС.

Крім того, ретельно опрацьовано методичне забезпечення навчального процесу, запроваджені нові форми з набуття курсантами практичних навичок застосування отриманих теоретичних знань.

Співробітниками факультету підготовлені, отримані рецензії, надруковані та передані для використання у навчальному процесі базові підручники з вивчення спеціальних дисциплін.

Крім друкованих підручників та навчально-методичних матеріалів на замовлення ДДАІ МВС було підготовлено навчальні фільми, відеолекції, оновлено бібліотечне та комп'ютерне забезпечення.

У 2009/10 навчальному році:

□ розроблено новий навчальний план підготовки спеціалістів зі спеціалізації «Безпека дорожнього руху», додатково введено 6 дисциплін за напрямками службової діяльності Державтоінспекції, збільшено кількість аудиторних занять з дисциплін спеціалізації за рахунок самостійної роботи, на 30 % збільшена кількість аудиторних годин;

□ переглянуто 14 робочих навчальних програм, розроблені

нові курси лекцій за дисциплінами спеціалізації;

□ внесено зміни у завдання екзаменаційних білетів, які раніше не повною мірою відображали поєднання теоретичних знань та практик у їх застосування.

Крім того, завдяки підключенню факультету БДР до локальної електронної мережі Управління ДАІ МВС за допомогою MPLS зв'язку викладацький склад та курсанти мають можливість у режимі on-line використовувати поточну службову інформацію УДАІ МВС у навчальному процесі.

Спеціалізованими кафедрами факультету з курсантами 3-го та 4-го курсу проводяться додаткові практичні заняття з дисциплін спеціалізації.

Додаткові навчальні заняття проводяться керівництвом факультету, курсів, викладачами кафедр спеціалізації та практичними працівниками підрозділів ДАІ з використанням відеоматеріалів, зафіксованих за допомогою відеозаписуючого пристрою «Візор».

Особливу увагу звернуто на знання Правил дорожнього руху, формування навичок виявлення та кваліфікування правопорушень у сфері безпеки дорожнього руху відповідно до вимог КУпАП.

Співробітниками підрозділів ДАІ МВС з курсантами 3-го та 4-го курсів проводяться двогодинні заняття за напрямками службової діяльності підрозділів ДАІ. Облік цієї роботи здійснюється у Журналі обліку проведення додаткових занять.

Кожен курсант 4-го курсу двічі на місяць по 3 години на базі ВДАІ м. Донецьк бере участь в роботі відділення адміністративної практики: реєстрація, відправлення, архівування адміністративних протоколів. Крім того, на базі ВДАІ м. Донецьк та м. Макіївка та 1 раз на місяць по 5 годин кожний курсант факультету бере участь в оформленні матеріалів дорожньо-транспортних пригод, які не мають ознак злочину.

**Таким чином, співвідношення обов'язкових та додаткових практик становить:**

	<b>Кількість годин навчальних практик за навчальни м планом</b>	<b>Вид додаткової практики  (на базі ВДАІ Донецького МУ)</b>	<b>Кількість годин</b>

Актуальні проблеми забезпечення практичної спрямованості  
підготовки кадрів для органів внутрішніх справ України. Харків, 2012

<b>1-й курс</b>	<b>72</b>		
<b>2-й курс</b>	<b>144</b>	Нагляд за дорожнім рухом	<b>24</b>
<b>3-й курс</b>	<b>72</b>	Охорона громадського порядку	<b>6</b>
		Нагляд за дорожнім рухом	<b>24</b>
		Розшук автотранспортних засобів	<b>4</b>
		Оформлення матеріалів дорожньо-транспортних пригод	<b>20</b>
		Адміністративне діловодство	<b>24</b>
			<b>ВСЬОГО: 78</b>
<b>4-й курс</b> <b>Стажування</b> <b>288</b>		Охорона громадського порядку	<b>6</b>
		Нагляд за дорожнім рухом	<b>24</b>
		Розшук автотранспортних засобів	<b>4</b>
		Оформлення матеріалів дорожньо-транспортних пригод	<b>20</b>
		Адміністративне діловодство	<b>12</b>
			<b>ВСЬОГО: 66</b>
<b>Факультет</b>	<b>288</b>		<b>168</b>

Проведені заходи сприяють підвищенню рівня практичної підготовки курсантів 4-го курсу перед початком стажування в підрозділах ДАІ, а під час стажування дозволяють докладно вивчити організацію службової діяльності структурних підрозділів ДАІ, вдосконалити отримані під час навчання практичні навички застосування чинного законодавства у сфері БДР. Для курсантів 3-го курсу додаткове вивчення практичної складової діяльності підрозділів ДАІ сприяє більш повному опануванню змістовної частини навчальних дисциплін спеціалізації у 5-му семестрі.

Аналізуючи підсумки складання комплексного державного екзамену слід зробити акцент на тому, що відповіді курсантів були аргументованими, логічними, з посиланнями на норми чинного законодавства, з наведенням прикладів із практики.

Отже, здійснення перерахованих заходів та вирішення зазначених питань, на наш погляд, дає можливість випускати більш підготовлених у теоретичному та практичному відношенні спеціалістів та підвищувати їх кваліфікацію протягом служби.



УДК 351.746(477)

**Сергій Павлович Пономарьов**

*перший заступник – начальник Управління Служби безпеки  
України в м. Києві, здобувач Харківського національного  
університету внутрішніх справ*

## **ПІДГОТОВКА КАДРІВ ОРГАНІВ СЛУЖБИ БЕЗПЕКИ УКРАЇНИ ДЛЯ ВЗАЄМОДІЇ З ІНШИМИ ПРАВООХОРОННИМИ ОРГАНАМИ**

Правоохоронна діяльність, як і будь-яка сфера життя суспільства, потребує підготовки висококваліфікованих кадрів, успіх виконання якими своїх функцій у цілому залежить від рівня їх професійної підготовки. Це робить необхідним пошук нових шляхів підвищення якості підготовки фахівців усіх галузей правоохоронної діяльності. Зміни, які відбуваються в житті, обумовлені зростанням кількості техногенних катастроф, надзвичайних ситуацій природного характеру, соціально-політичних подій (проведення масових заходів, вчинення групових порушень громадського порядку та масового безладдя), військових негараздів та виявів тероризму. Окремі надзвичайні ситуації характеризуються активною діяльністю організованих злочинних груп та іншими акціями кримінального плану, які вчиняються із застосуванням вогнепальної зброї, вибухових пристроїв, шкідливих для життя та здоров'я населення речовин, захопленням заручників тощо і супроводжуються, як правило, людськими жертвами.

Одним із важливих чинників взаємодії Служби безпеки України з іншими правоохоронними органами є координація спільних дій у забезпеченні державної безпеки, запобіганні, виявленні, припиненні та розкритті злочинів, в боротьбі з тероризмом, корупцією та організованою злочинною діяльністю у сферах управління та економіки, а також в протидії злочинності та

іншим протиправним виявам. Саме за допомогою СБ України, інших правоохоронних органів, завдяки тісній взаємодії з усіма суб'єктами влади і управління певні соціальні відхилення, злочинність може й має бути поставлена під державний контроль. Координація правоохоронної діяльності – це одна з управлінських функцій, що об'єднує й систематизує зусилля правоохоронних органів для досягнення загальної соціально бажаної мети.

Координацію діяльності правоохоронних та інших державних і недержавних органів щодо боротьби зі злочинністю в структурно-функціональному й функціонально-рольовому значенні можна визначити як спеціальну систему теоретико-методологічних і праксеологічних засад інтерпретації методів і методик упорядкування та взаємоузгодження організаційно-управлінської діяльності правоохоронних та інших державних і недержавних органів і організацій з метою створення ефективної організаційно-управлінської та правової системи перманентного контролю за криміногенними процесами в суспільстві та превентивної протидії злочинності.

До основних складників координації взаємодії правоохоронних органів можна віднести такі форми, як спільні засідання колегій, оперативні наради, обмін інформацією, спільні виїзди в регіони (області, райони) для надання допомоги, створення спільних слідчо-оперативних груп, запровадження й використання єдиних банків даних, взаємне використання можливостей підготовки кадрів, проведення спільних семінарів, конференцій, розроблення й здійснення спеціальних операцій, видання методичних рекомендацій та інших організаційно-розпорядчих документів щодо здійснення боротьби зі злочинністю.

Характерною особливістю координації взаємодії правоохоронних органів є те, що під час її здійснення формують конкретні цілі, коригуючі чи підтримуючі внутрішні та зовнішні фактори впливу щодо забезпечення узгоджувальних дій правоохоронних органів щодо боротьби зі злочинністю, створюють ситуацію, за якої досить часто потрібно самотійно приймати оперативні рішення. Координацію визначають як необхідний складник усіх процесів управління, що охоплює значний спектр діяльності щодо реалізації цілей управління. За характером координація має бути самотійним засобом організації



управління та застосовуватися для забезпечення узгодження функціонування автономних підрозділів різних правоохоронних органів, що мають спільну мету.

Ефективне виконання завдань, які стоять перед органами СБ України, значною мірою залежить від належно організованої в органах СБ України професійної підготовки персоналу та відповідного нормативно-правового забезпечення її функціонування. Чим досконалішими є диспозиції норм права і порядок їх застосування, тим з більшою результативністю функціонують усі ланки правоохоронної системи. При ускладненні оперативної обстановки регулююча та організуюча роль нормативних приписів ще більше зростає, оскільки без чіткого правового регулювання збільшується ступінь ризику при прийнятті управлінських рішень, значення яких за таких умов є досить високим.

Аналіз практики та застосування чинного законодавства України свідчить, що система виконання функцій із забезпечення державної безпеки у взаємодії Служби безпеки України з іншими правоохоронними органами є складною, її вирішення можливе лише шляхом удосконалення управління та підвищення ефективності правоохоронної діяльності працівників СБ України, поліпшення системи підготовки кадрів Служби безпеки України. Важливим елементом кадрової роботи є проведення ретельного, на основі науково обґрунтованих критеріїв, відбору, що являє собою процес вибору тих кандидатів, яких можна прийняти на службу в органи Служби безпеки України. Одним із основних критеріїв є критерій професійної надійності працівника СБ України, тобто його готовність діяти відповідно до уставної системи, моральної стійкості у різноманітних ситуаціях взаємодії з мінімальними витратами для здоров'я. Професійна надійність є основним показником ефективної діяльності працівника правоохоронних органів і ефективності його взаємодії з іншими людьми.

Основу професійної надійності фахівця, у тому числі і працівника СБ України, становлять, щонайменше, три рівні: психофізіологічний (працездатність, здоров'я); соціально-психологічний (сумісність, спрацьованість); соціально-моральний (сформованість системи моральних цінностей) [1, с. 84]. Аналізуючи систему професійної підготовки співробітників СБ

України, слід звернути увагу на значні вимоги до такої підготовки, починаючи з добору кадрів, критеріїв цього добору і закінчуючи щорічним контролем щодо підтвердження їх професійного рівня. Особливого звучання ця проблема набирає, коли йдеться про підготовку фахівців СБ України, які безпосередньо задіяні в роботі з налагодження партнерських відносин з іншими правоохоронними органами. Безперечно, підготовка таких працівників обов'язково повинна відрізнятися від підготовки інших співробітників, це ділянка діяльності для талановитих, інтелектуально розвинених особистостей.

Питання підготовки кадрів для органів СБ України завжди було одним з пріоритетних напрямків підвищення професійного рівня працівників СБ України. Як досягти того, щоб працівник СБ України щороку ставав більш підготовленим і через декілька років мав підтверджений практикою статус «фахівця своєї справи». Над вирішенням цього питання багато років працюють науковці, дослідники, працівники кадрового апарату правоохоронних органів [2].

Для того щоб усунути недоліки в системі професійної підготовки, необхідно систематизувати знання, сформулювати їх у точній послідовності, визначити категорію суб'єктів професійної підготовки, надати характеристику їх компетенції та повноважень. Все це можливо зробити за рахунок вдосконалення організаційних засад суб'єктів професійної підготовки.

Процес організації професійної підготовки працівників СБ України □ це дуже відповідальна робота та вирішальна точка відліку як для самих кандидатів на службу в СБ України, так і для організації всієї системи професійної підготовки в органах Служби безпеки України в цілому. Ця робота потребує максимальної концентрації та бездоганної досвідченості тих, хто відповідає за організацію професійної підготовки в системі СБ України.

Організаційні засади системи професійної підготовки систематизують знання, які отримуються слухачами, і забезпечують контроль цих знань. У свою чергу, організація системи професійної підготовки являє собою порядок та способи отримання професійних вмінь та знань, необхідних у подальшій службовій діяльності, та передбачає широкий спектр дій, заходів, які впроваджуються й

передбачають ефективне оволодіння знаннями.

Цей процес розпочинається з цілеспрямованих наукових досліджень і розроблення практично орієнтованих посібників, методичних рекомендацій, функціонально-зручних збірників алгоритмів щодо основних напрямків професійної діяльності. Підсумком наукових досліджень є методичні рекомендації щодо організації занять з особовим складом, особлива роль при цьому приділяється практичному опрацюванню основних питань та дій.

Все це акумулюється та постійно змінюється під час навчання у вищих навчальних закладах, які здійснюють підготовку кадрів для СБ України. «Основні питання щодо організації професійних знань залежать від освітньо-професійних програм підготовки, структурно-логічних схем підготовки, навчальних програм дисциплін, інших нормативних актів органів державного управління освітою та вищих навчальних закладів, які повинні відображатися у відповідних підручниках й навчальних посібниках, методичних матеріалах та дидактичних засобах, а також при проведенні навчального процесу у ВНЗ» [3, с. 93]. Необхідно вдосконалювати організацію професійної підготовки працівників правоохоронних органів, розробляти нові методики, способи для покращання цієї підготовки. Дисципліни, які вивчаються, та розклад занять повинні відображати основні функції роботи співробітників Служби безпеки України. Програми навчання мають постійно переглядатися та оновлюватися відповідно до вимог сучасності.

Розпочаті в Україні реформи не можуть оминати й органи Служби безпеки України. «Екстенсивний шлях розвитку Служби є неприйнятним... Служба безпеки має увібрати в себе увесь позитивний досвід побудови спецслужб у країнах Європейського Союзу» [4]. Так, Президент України Віктор Янукович вже підписав Закон № 4157-VI «Про внесення змін до деяких законів України щодо структури та порядку обліку кадрів Служби безпеки України». Законом доповнено перелік функціональних підрозділів Центрального управління СБ України та підпорядкованих йому органів підрозділом контррозвідувального захисту інтересів держави у сфері інформаційної безпеки. Документом також встановлено, що порядок обліку кадрів СБУ затверджується головою Служби безпеки України. Відповідні зміни внесено до законів «Про Службу безпеки України» та «Про загальну

структуру і чисельність Служби безпеки України» [5].

### **Список використаних джерел**

1. Бодров В. А. Информационный стресс : учеб. пособие для вузов / В. А. Бодров. – М. : ПЕР СЭ, 2000. – 352 с.
2. Кадри органів Служби безпеки України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://radnuk.info/pidrychnuku/sydovi-orgonu/502-tuxui/10628-s-4-----.html>. – Радник : Український юридичний портал. – Назва з екрана.
3. Криворучко Л. С. Організація професійної підготовки працівників органів внутрішніх справ до дій в екстремальних умовах : дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.07 / Криворучко Лариса Сергіївна. – Х., 2008. – 209 с.
4. Янукович привітав працівників СБУ з професійним святом [Електронний ресурс] // Закон і бізнес. – 23.03.2012. – Режим доступу: [http://zib.com.ua/ua/8702-yanukovich\\_privitav\\_pracivnikov\\_sbu\\_z\\_profesijnim\\_svyatom.html](http://zib.com.ua/ua/8702-yanukovich_privitav_pracivnikov_sbu_z_profesijnim_svyatom.html). – Назва з титулу екрана.
5. Про внесення змін до деяких законів України щодо структури та порядку обліку кадрів Служби безпеки України : закон України від 9 груд. 2011 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4157-17>.

#

УДК 378

**Павло Дмитрович Червоний**

*старший психолог відділення психологічного забезпечення  
відділу кадрового забезпечення Харківського національного  
університету внутрішніх справ*

## **ПЕДАГОГІЧНА ВЗАЄМОДІЯ КУРСОВИХ ОФІЦЕРІВ У ВИХОВНІЙ РОБОТІ З КУРСАНТАМИ ВНЗ МВС УКРАЇНИ**

*Досліджується формування у курсових офіцерів готовності  
до виховної роботи з курсантами, рівень педагогічної взаємодії з*

*курсантським колективом. Запропоновано формувати у курсових офіцерів готовність до виховної роботи з курсантами за допомогою спецкурсу.*

Педагогічна взаємодія курсових офіцерів у виховній роботі з курсантами ВНЗ МВС України є одним із важливих видів їх діяльності. В цій взаємодії розвиваються і вдосконалюються їх організаторські здібності та якості, уміння та навички формувати згуртований курсантський колектив, ефективно здійснювати профілактику надзвичайних подій, подавати приклад і бути зразком для формування у курсантів культури спілкування.

Мета нашої доповіді полягає в тому, щоб довести, що підвищення рівня педагогічної взаємодії курсових офіцерів з курсантами ефективно впливає на формування у курсових офіцерів готовності до виховної роботи з курсантами.

Організаторські уміння педагога, які він широко використовує у виховній роботі, розглядали М. А. Томін і Н. Ф. Білокур. Організаторська діяльність розглядається вченими як діяльність однієї людини, що здійснює мобілізацію, координацію, взаємодію і взаємозв'язок спільно діючої групи людей [1, с. 15].

До виховних умінь, які необхідно набути студентам педвузів, М. А. Томін та Н. Ф. Білокур відносять:

- уміння визначати конкретні виховні завдання з урахуванням індивідуальних особливостей вихованців та соціально-психологічних особливостей колективу;

- уміння вивчати особистість вихованців та колектив з метою діагностики і проектування його розвитку і виховання;

- уміння організовувати колектив для виконання поставлених завдань;

- уміння співпрацювати з викладачами, вихователями, батьками та іншими особами, які беруть участь у вихованні.

У ВНЗ МВС України курсові офіцери є не тільки прямими начальниками для курсантів, а й вихователями, які реалізують комплекс заходів, що спрямовані на досягнення оптимального розвитку особистості курсанта.

Серед основних умінь педагогічної взаємодії курсових офіцерів ми виділили такі, як створювати атмосферу співробітництва на навчальному курсі; стимулювати активність курсанта в навчальному процесі; використовувати активні вербальні

та невербальні засоби взаємодії; залучати курсантів для співробітництва та співтворчості при самопідготовці.

За оцінкою курсантів курсові офіцери уміють здійснювати педагогічну взаємодію з курсантами наступним чином:

☐ створювати атмосферу співробітництва та співтворчості на курсі – 35,0 %

☐ стимулювати активність курсанта в навчальному процесі – 32,8 %;

☐ використовувати активні вербальні та невербальні засоби взаємодії – 29,4 %;

☐ задіювати курсантів у співробітництві та співтворчості при самопідготовці – 20,5 %;

Як бачимо, жодне уміння педагогічної взаємодії курсових офіцерів з курсантами за оцінкою курсантів не перейшло межу 50 %, що вказує на низький рівень умінь педагогічної взаємодії курсових офіцерів з курсантами. Це підкреслює те, що у курсових офіцерів недостатні уміння та навички педагогічної взаємодії, що говорить про низьку готовність їх до виховної роботи з курсантами.

З метою підвищення рівня педагогічної взаємодії у курсових офіцерів у виховній роботі з курсантами і готовності до виховної роботи нами запроваджений спецкурс „Формування організаторських здібностей та педагогічних умінь керівників навчальних курсів”.

Зміст спецкурсу передбачав сім тем з педагогіки, психології та спеціальної підготовки, які, на наш погляд, необхідні для виховної роботи з курсантами і профілактики надзвичайних подій. Метою змістовного модулю є формування уявлень курсових офіцерів про сутність виховної роботи, особливості спілкування з курсантами, ознайомлення слухачів з основними завданнями, принципами організації виховної роботи з курсантами та документами, які регламентують її, особливостями вербального і невербального спілкування, бар'єрами спілкування. Семінарське заняття проведено у формі конференції, під час якої розглядалися проблемні практичні питання. На практичному занятті курсові офіцери розробляли та презентували проекти індивідуального плану виховної роботи з курсантами.

Після формувального експерименту ми провели анкетування

курсантів ХНУВС з метою оцінки умінь курсових офіцерів здійснювати педагогічну взаємодію з курсантами. За оцінкою курсантів у курсових офіцерів покращилися показники умінь здійснювати педагогічну взаємодію з курсантами. Отримані такі результати (див. табл. 1):

*Таблиця 1*

Перелік умінь педагогічної взаємодії	Е (n = 622)		К (n = 115)	
	До експ. кількість курсантів у %	Після експ. кількість курсантів у %	До експ. кількість курсантів у %	Після експ. кількість курсантів у %
створювати атмосферу співробітництва та творчості на навчальному курсі	35,0	54,5	36,5	35,7
стимулювати активність курсанта в навчальному процесі	32,8	49,0	31,3	32,2
використовувати активні вербальні та невербальні засоби взаємодії	29,4	43,4	34,8	34,8
здійювати курсантів у співробітництво та співтворчість на самопідготовці	20,6	51,4	24,3	25,2

З таблиці ми бачимо позитивні зміни у педагогічній взаємодії курсових офіцерів з курсантами в результаті проведеного для них спецкурсу.

У курсових офіцерів контрольної групи показники педагогічної взаємодії не зазнали значних змін. Це дає підстави стверджувати, що розроблений нами та впроваджений в навчальну діяльність спецкурс «Формування організаторських здібностей та педагогічних умінь керівників навчальних курсів» формує у курсових офіцерів готовність до виховної роботи з курсантами, сприяє ефективному розвитку умінь педагогічної взаємодії курсових офіцерів у виховній роботі з курсантами.

Таким чином, впровадження спецкурсу сприяє підвищенню рівня педагогічної взаємодії курсових офіцерів з курсантами та формує у курсових офіцерів готовність до виховної роботи з курсантами.

#### **Список використаних джерел**

1. Томин Н. А. Формирование воспитательных умений

будущего учителя в процессе вузовской общепедагогической подготовки / Н. А. Томин, Н. Ф. Белокур. – Челябинск : ЧГПИ, 1986. – 72 с.

#

УДК 316.334.4

**Роман Володимирович Шейко**

*кандидат соціологічних наук, доцент, доцент кафедри соціології  
та соціальної роботи факультету психології, менеджменту,  
соціальних та інформаційних технологій Харківського  
національного університету внутрішніх справ*

## **ОЦІНКА СТАНУ ВИКЛАДАННЯ ПРАВ ЛЮДИНИ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ МВС УКРАЇНИ**

Одним з основних завдань роботи міліції є забезпечення захисту прав та свобод громадян. Тому і сучасна система підготовки працівників міліції має передбачати вивчення системи прав і свобод людини, сучасних механізмів їх захисту та відновлення. Аналіз методичних матеріалів, навчальних і робочих програм, тематичних планів, підручників й посібників, які використовуються в навчальному процесі під час викладання курсів та тем із прав людини у ВНЗ МВС України показує, що сьогодні не існує єдиного підходу до викладання прав людини. Це вимагає додаткових зусиль щодо уніфікації процесу викладання прав людини в системі вищої освіти МВС.

Як відомо, одним із найважливіших факторів, що впливає на стан забезпечення прав та свобод людини в діяльності органів внутрішніх справ, є рівень професійної підготовки правоохоронців. В ідеалі, діяльність правоохоронної системи має спиратися на глибоке усвідомлення працівниками міліції всього спектру конституційних прав та свобод людини, що базуватиметься на ґрунтовних знаннях національного законодавства та міжнародних нормативно-правових документів у галузі прав людини, наявності в них чітко сформованих професійних навичок щодо забезпечення та захисту цих прав і свобод. Відповідно й процес підготовки працівників міліції має передбачати їх широке ознайомлення із системою прав і свобод людини, сучасними механізмами їх захисту та відновлення, особливістю діяльності працівників правоохоронних органів



відповідно до міжнародних стандартів забезпечення прав і свобод людини, формування відповідних професійних навичок та вмінь.

Отже, виникає закономірне запитання: наскільки ж чинна система підготовки правоохоронців в Україні відповідає цим вимогам? У рамках соціологічного дослідження «Моніторинг незаконного насильства в міліції – 2010» було проаналізовано сучасний стан викладання прав і свобод людини в системі вищих навчальних закладів МВС України.

Слід відзначити, що ще у 2007 р. Міністерством внутрішніх справ було здійснено спробу запровадження в навчальний процес у відомчих ВНЗ окремого курсу з прав людини. Із цією метою до Навчального плану підготовки фахівців для органів внутрішніх справ освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр» за напрямом підготовки «Правознавство», який було затверджено тимчасово виконуючим обов'язки Міністра внутрішніх справ М. В. Корнієнком 9 серпня 2007 р., було введено нову навчальну дисципліну «Забезпечення прав людини у правоохоронній діяльності», яка в обсязі 36 годин (18 годин із викладачем, 18 годин – самостійно) мала б викладатися для бакалаврів-правознавців у другому семестрі 1-го курсу. Водночас, незважаючи на цей, безумовно, позитивний крок МВС в напрямку впровадження в навчальний процес окремого курсу з прав людини, слід відзначити й певні його недоліки. Так, зокрема, дисципліна «Забезпечення прав людини у правоохоронній діяльності» не увійшла до жодного циклу дисциплін нормативної (обов'язкової) частини навчального плану, таких, як цикл гуманітарної та соціально-економічної підготовки, цикл фундаментальної та природничо-наукової підготовки та цикл дисциплін професійної та практичної підготовки. Курс із прав людини було поміщено у варіативну частину навчального плану до блоку дисциплін професійної підготовки за вибором курсанта разом із такими, безумовно необхідними для правоохоронців дисциплінами, як культура професійного мовлення, українська література, ділова англійська мова, соціальна педагогіка тощо.

Аналіз матеріалів дослідження дозволяє зробити висновок, що окремі курси з прав людини викладаються лише в кількох із 14 вищих навчальних закладів МВС, а саме в Харківському національному університеті внутрішніх справ (ХНУВС), Дніпропетровському державному університеті внутрішніх справ

(ДДУВС), Академії управління МВС (заклад реорганізовано та введено до складу Національної академії внутрішніх справ), Донецькому юридичному інституті Луганського державного університету внутрішніх справ, Запорізькому юридичному інституті ДДУВС, Прикарпатському юридичному інституті Львівського державного університету внутрішніх справ та Кримському юридичному інституті внутрішніх справ Одеського державного університету внутрішніх справ.

Зазначені курси викладаються переважно на кафедрах конституційного та міжнародного права, а також на інших кафедрах загальнотеоретичного спрямування, таких як кафедра теорії та історії держави та права, кафедра загально-правових дисциплін, кафедра економіко-правових дисциплін що, відповідно, зумовлює й загальнотеоретичне наповнення таких курсів.

Найбільші за обсягом навчальних годин курси з прав людини викладаються в Запорізькому юридичному інституті ДДУВС («Конституційні права, свободи та обов'язки людини і громадянина» – 108 годин для денної та 72 години для заочної форм навчання), Академії управління МВС («Права людини» – 82 години), Дніпропетровському державному університеті внутрішніх справ («Конституційні права, свободи та обов'язки людини і громадянина» – 72 години) та Донецькому юридичному інституті ДДУВС («Основи демократії. Права людини та їх забезпечення в умовах суспільних перемін», «Забезпечення конституційних прав та свобод громадян при розслідуванні кримінальних справ» – по 72 години).

Результати дослідження свідчать про фактичну відсутність спеціалізованих курсів із прав людини, які б розкривали сутність та особливості забезпечення прав і свобод людини працівниками органів внутрішніх справ під час здійснення конкретних завдань щодо боротьби зі злочинністю та охорони громадського порядку. Як приклад такого спеціалізованого курсу можна навести курс «Забезпечення конституційних прав та свобод громадян при розслідуванні кримінальних справ», який викладається на кафедрі кримінального процесу Запорізького юридичного інституту ДДУВС.

Окрім загальних та спеціалізованих курсів із проблематики прав та свобод людини, зазначені питання деякою мірою

розкриваються й у межах інших дисциплін, де вони розглядаються як складові конституційно-правового статусу особи (громадян України, іноземців та осіб без громадянства, національних меншин). При цьому слід зазначити, що на вивчення відповідних тем у навчальних планах відведено лише від чотирьох до восьми навчальних годин, що фактично унеможливляє ознайомлення слухачів з усім спектром прав і свобод людини.

Як загальний висновок можна вказати на те, що сьогодні не існує єдиного підходу до викладання прав людини в системі навчальних закладів МВС. Зазначена проблематика викладається в різних навчальних закладах по-різному, й навіть у межах одного навчального закладу не існує узгодженої позиції щодо змісту та обсягу викладання прав людини.

У якості рекомендації із метою уніфікації процесу викладання прав людини в системі вищої освіти МВС треба зазначити необхідність розроблення єдиної для всіх ВНЗ програму навчального курсу з прав людини в діяльності ОВС. Окрім єдиного загального курсу з прав людини для всіх ВНЗ МВС, у процесі підготовки майбутніх правоохоронців мають бути передбачені спеціалізовані курси або теми, які б розкривали сутність та особливості забезпечення прав і свобод людини працівниками органів внутрішніх справ під час здійснення конкретних завдань із боротьби зі злочинністю та охорони громадського порядку.

- -

Наукове видання

**Актуальні проблеми забезпечення  
практичної спрямованості підготовки кадрів  
для органів внутрішніх справ України**

*Матеріали науково-практичної конференції*

*(м. Харків, 5 травня 2012 р.)*

Відповідальні за випуск: *О. М. Головка, І. В. Магдаліна,  
О. С. Мірошниченко, М. Ю. Галібіна*  
Коригування: *С. М. Гук, Т. Д. Мельник, П. О. Білоус*  
Комп'ютерне верстання: *Ю. І. Гекова, П. О. Білоус*

Формат 60x84/16. Ум.друк.арк. 10,97. Тираж 60 пр. Зам. № 2012-6.

Видавець і виготовлювач –  
Харківський національний університет внутрішніх справ,  
просп. 50-річчя СРСР, 27, м. Харків, 61080  
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 3087 від 22.01.2008.